

Ecole Supérieure
Domaine social Valais

Mémoire pour l'obtention du diplôme ES
de maître-esse socioprofessionnel

LE PROGRAMME ACTION APPRENTISSAGE VU PAR LES JEUNES DE LA FONDATION VALAISANNE ACTION JEUNESSE



Sewer Christine

Référent thématique : Volluz Régis

Filière ES – Formation ASP - Promotion 2014
Année académique 2016-2017

Sion, juillet 2017

Résumé

Le contexte socioéconomique de plus en plus exigeant ne facilite pas la transition entre l'école obligatoire et la formation professionnelle. Ce travail veut explorer les représentations des jeunes fréquentant le Programme Action Apprentissage (PAA) au sein de la Fondation Valaisanne Action Jeunesse (FVAJ), relativement aux difficultés que cela représente.

Conduit par la méthode du questionnaire et complété par des entretiens avec les jeunes, ce travail tend à montrer comment ces adolescents qui passent du monde de l'enfance au monde des adultes vivent cette période intermédiaire.

Si la majorité d'entre eux est assez réaliste quant aux exigences professionnelles, une minorité de cette population reste encore désorientée par les moyens mis à disposition.

Toutefois, les résultats de mon enquête font ressortir que les mesures proposées dans le PAA sont reconnues et appréciées, en particulier par ceux qui s'adresse eux-mêmes à la FVAJ.

Mots-clés

Adolescence – Représentations – Travail – Apprentissage – FVAJ

Remerciements

En préambule, je remercie toutes les personnes ressources qui m'ont accompagnée dans l'élaboration de ce travail. C'est grâce à leur appui, leurs conseils et surtout à leur patience que je peux aujourd'hui présenter ce document.

Avertissements

Les opinions émises dans ce travail n'engagent que son auteur et pour faciliter la lecture de ce document, seule la forme masculine est utilisée dans le texte. Cependant, toutes les informations contenues dans ce travail s'appliquent aux hommes et aux femmes sans discrimination.

Illustration

<http://www.123lingua.com/actualite/formation-professionnelle-et-retour-a-lemploi/>

Table des matières

1	INTRODUCTION.....	1
1.1	Cadre de recherche	1
1.1.1	Illustration	1
1.1.2	Thématique traitée	2
1.1.3	Intérêt présenté par la recherche	3
1.2	Problématique	3
1.2.1	Question de départ	3
1.2.2	Précisions, limites posées à la recherche	3
1.2.3	Objectifs de la recherche	4
1.3	Cadre théorique et/ou contexte professionnel	4
1.3.1	Adolescence.....	4
1.3.2	Représentation sociale.....	5
1.3.3	Apprentissage - Travail	5
1.3.4	Prise en charge, PAA	6
1.4	Cadre d'analyse	7
1.4.1	Terrain de recherche et échantillon retenu.....	7
1.4.2	Méthodes de recherche.....	7
1.4.3	Méthodes de recueil des données et résultats de l'investigation	8
2	DEVELOPPEMENT.....	9
2.1	Présentation de la recherche.....	9
2.2	Présentation des données, analyse et discussions des résultats obtenus	9
2.2.1	Perceptions liées aux réalités personnelles	9
2.2.2	Conclusion liée aux réalités personnelles	13
2.2.3	Perceptions liées aux réalités du monde professionnel.....	13
2.2.4	Conclusion liée aux réalités du monde professionnel.....	20
2.2.5	Perceptions liées aux réalités de la formation professionnelle.....	20
2.2.6	Conclusion liée aux réalités de la formation.....	26
3	CONCLUSION.....	27
3.1	Résumé et synthèse de la recherche.....	27
3.2	Limites du travail.....	28
3.3	Perspectives et pistes d'action professionnelle	29
3.4	Remarques finales	29
4	BIBLIOGRAPHIE	31

ANNEXES

- I. Questionnaire
- II. Echantillon total de la grille de dépouillement
- III. Exemple d'un questionnaire et d'un entretien semi-directif
- IV. Programme Action Apprentissage

1 Introduction

A la fin de leur scolarité obligatoire, quelques jeunes ont de la peine à entrer dans le monde du travail. Ce problème récurrent pose actuellement de plus en plus de difficultés. Un des rôles du maître socioprofessionnel (MSP) est d'accompagner ces adolescents sur le chemin de la formation professionnelle.

1.1 Cadre de recherche

1.1.1 Illustration

L'intégration professionnelle et sociale des jeunes est une mission prioritaire de la politique sociale. Une formation post obligatoire contribuant fortement à une bonne intégration dans la société, [il faut donner] au plus grand nombre possible de jeunes la chance d'effectuer une formation professionnelle initiale. L'objectif à long terme (...) est d'augmenter le taux de réussite des jeunes au degré secondaire II de 90% à 95% d'ici à 2015. (Felder, 2011, p. 5)

L'entrée des jeunes sur le marché du travail peut être ardue car l'offre des places d'apprentissage dépend d'une part de l'évolution du marché du travail, et, d'autre part des qualifications du futur apprenti qui peuvent être déterminantes dans le choix de l'engagement d'un jeune ou pas. Certains métiers sont plus prisés que d'autres sur le marché de l'emploi, tels que les apprentissages de commerces et de gestionnaires de vente, par exemple.

Selon Lambelet, la transition école - métier constitue un problème social. Il est donc important d'insérer ces jeunes et notamment, ceux qui sortent du système de formation sans diplôme, car ils sont plus exposés à des trajectoires chahutées, aux emplois précaires et aux périodes d'inactivité ainsi qu'à la marginalisation. (Lambelet, s.d., p. 3)

Diverses possibilités de prise en charge s'offrent à ces jeunes en difficultés passagères. La Fondation Valaisanne Action Jeunesse (FVAJ) existe depuis 1999, sa vocation est de soutenir et de venir en aide aux jeunes qui rencontrent des problèmes dans leur vie familiale, privée ou professionnelle. Des conseillers juridiques, sociaux, financiers et des psychologues sont à disposition pour renseigner et trouver des solutions dans de multiples domaines.

Le Programme Action Apprentissage (Annexe IV) est un outil développé par la FVAJ. Il offre une prise en charge et une préparation pour aider les jeunes momentanément en difficulté à entrer dans le monde professionnel. Il met à disposition tous les moyens d'accompagnement et de soutien possibles pour rechercher une place d'apprentissage. La FVAJ est soutenue par le Département de l'éducation, de la culture et du sport, le Service de la formation professionnelle et l'Office de l'orientation scolaire et professionnelle du Valais romand.

Les futurs apprentis bénéficient d'une aide concrète dans leur projet d'avenir et d'un suivi individualisé en entreprise. Ils suivent deux semestres de classes préparatoires à l'apprentissage (Classes PAA), soit environ 36 semaines de cours de remise à niveau ou de perfectionnement scolaire (français, maths, allemand, anglais, informatique, culture générale, etc.) ainsi que des ateliers, deux jours par semaine. Les cours et les ateliers sont confiés à des enseignants spécialisés, enseignants diplômés, juristes et chefs d'entreprise. Différents niveaux, adaptés aux connaissances actuelles de l'élève et à ses objectifs, sont prévus : classes préparatoires de niveau 1 (entrée en AFP) ou 2 (entrée en CFC). Egalement, les participants suivent des modules de préparation spécifiques au monde du travail, sous forme de conseils personnalisés et d'ateliers de formation : gestion du travail et de projets, choix du métier, motivation, savoir être en entreprise, entraînements à la communication et à la collaboration en entreprise, développement d'une estime de soi valorisée, etc. et enfin, différents stages organisés en entreprise (de 2 jours à 9 mois). (Fondation Valaisanne Action Jeunesse, 2016)

Tous les candidats n'ont pas les capacités ou la maturité nécessaire pour réussir un apprentissage. Pour éviter de les confronter à un échec, ceux-ci sont aiguillés vers une formation plus légère que le CFC : l'attestation de formation professionnelle (AFP). Cette année, la FVAJ a ouvert à leur attention une école d'employés de commerce, de logisticiens et d'assistants techniques (ECLAT) qui va donner l'opportunité à cinquante participants d'obtenir une AFP.

Dans ce contexte, j'ai été engagée comme maîtresse socioprofessionnelle (MSP) afin d'accueillir et d'accompagner des jeunes de 15 à 25 ans pour les familiariser aux conditions de travail en entreprise, leur apprendre le respect des horaires et un comportement adapté au monde du travail. Les différents projets élaborés par la FVAJ m'habilitent à porter plusieurs casquettes, comme celle de responsable de l'atelier "ECLAT" ou de référente auprès des jeunes en recherche d'apprentissage. Mon travail consiste à organiser et à répartir les tâches de la journée, à évaluer les participants, à les accompagner dans leur travail quotidien et à leur donner un appui lors de leurs recherches de places d'apprentissage. Avec eux, je prends contact avec les entreprises et, ensemble, nous préparons un dossier de candidature.

La profession de maîtresse socioprofessionnelle a été un vrai challenge dans ma vie, et après trois années de formation assidues, je commence à apprendre vraiment le métier ! Les jeunes que j'accompagne font partie intégrante de mon activité professionnelle et il me paraissait naturel et logique de leur consacrer ce travail.

1.1.2 Thématique traitée

L'évolution de notre société et des familles, les exigences professionnelles, le changement des mentalités, font que les jeunes se retrouvent souvent en porte à faux entre une scolarité qui se termine et un avenir professionnel de plus en plus incertain. Certains jeunes, qui finissent leur scolarité obligatoire, se retrouvent sans projet professionnel et ne sont pas assez matures pour prendre des décisions.

D'autres facteurs, totalement ou partiellement indépendants de la bonne volonté du jeune, jouent également un rôle dans la transition entre l'école obligatoire et une formation professionnelle : son âge, son origine sociale, son apparence physique, ou ses résultats scolaires sont autant de critères qui peuvent influencer l'engagement professionnel.

Les parents sont complètement dépassés par la situation et n'ont pas de solution toute prête pour accompagner leurs jeunes momentanément en difficulté.

Différentes associations ou organismes dans notre Canton sont prévus pour cette population. Un jeune qui a envie de s'en sortir, ou ses proches désespérés, peuvent contacter une de ces organisations pour l'aider de manière provisoire ou définitive. C'est à ce moment que la FVAJ intervient.

En travaillant avec des adolescents depuis quatre ans, je me rends compte qu'une partie d'entre eux ont, durant leur petite enfance, leur enfance ou leur adolescence, vécu des épisodes traumatiques plus ou moins aigus : décès d'un proche, maladie ou accident grave d'un proche, dysfonctionnement grave du couple parental, maltraitances physiques ou morales, secret de famille, difficultés socioéconomiques de la famille... Un jeune avec ce vécu exprime alors son mal-être par de multiples symptômes. Lorsqu'il se révèle, l'adolescent peut montrer quelques bribes de son intérieur psychologique, de ses émotions particulières, de ses croyances, attitudes, aspirations, etc. Ses descriptions reflètent ce qu'il pense être au fond de lui-même et qui ne se voit pas forcément, tout ce qu'il voudrait ou souhaiterait être. Pour construire son image de soi, il n'a recours qu'à sa propre perception de lui-même; le regard des autres, l'interprétation qu'il peut faire des attitudes des autres à son égard, constituent aussi des éléments à partir desquels il construit cette image. Sont tout spécialement pris en compte les avis, remarques et regards de ceux auxquels il attribue de l'importance, c'est-à-dire les amis proches, les copains, les parents, ou les professeurs, etc. (Gurtner, Psychopéda)

Malgré toutes les exigences qu'il doit faire face personnellement, l'ado que j'accompagne perçoit sa prise en charge avec ses propres croyances.

J'aimerais savoir :

- comment il distingue les exigences professionnelles
- comment il voit la FVAJ
- comment il accueille les solutions offertes par le PAA

1.1.3 Intérêt présenté par la recherche

Ma motivation initiale à traiter cette thématique se traduit par mon envie d'améliorer ma propre méthode de prise en charge pour les personnes dont j'ai la responsabilité.

Nos jeunes participants sont les mieux placés pour évoquer leurs propres besoins et désirs. Le PAA est un bel outil, les jeunes vont à leur rythme et la marge de progression est suffisamment large pour éviter l'échec. Pour la plupart d'entre eux, il ne s'agit que de leur donner un petit coup de pouce pour les lancer dans le monde du travail; mais d'autres se sentent complètement perdus et n'arrivent pas à surmonter la difficulté sans une aide complète de notre Fondation. Ce renfort amené par la FVAJ est déjà très élaboré, mais dans cet encadrement, on peut toujours améliorer les pistes d'action.

La réflexion consiste à trouver des solutions pour parfaire notre organisation dans les moments les plus délicats, éventuellement, revoir la communication et les besoins individuels.

Ces informations seront utiles aux référents de la FVAJ pour qui la collaboration complète des participants est un atout indéniable. Elles permettront aussi de comprendre les idées que se font les jeunes du PAA et d'éviter qu'ils ne le remettent en question pour de fausses raisons.

Cela donnera également une possibilité au groupe de travail de la FVAJ d'améliorer les conditions de cette prise en charge en prenant en compte certains critères évoqués dans ce travail de diplôme.

1.2 Problématique

1.2.1 Question de départ

Comment les jeunes perçoivent-ils le programme Action Apprentissage (PAA) mis en place par la Fondation Valaisanne Action Jeunesse (FVAJ) ?

A partir de cette question de départ, j'ai noté la réponse qui me paraissait la plus pertinente et réaliste possible, à savoir que les jeunes qui arrivent à la FVAJ n'ont pas vraiment conscience des réalités exigées par le monde professionnel. Ils idéalisent l'apprentissage et pensent que le PAA est la "baguette magique" qui va les faire accéder à leur rêve. Je vérifierai cette supposition lors de mes conclusions finales. J'ai ensuite émis des hypothèses selon trois axes principaux qui sont les suivants :

1. Les réalités liées au profil personnel : apparence physique, traits de la personnalité, aspects culturels
2. Les réalités liées au monde professionnel : comportement, patron, apprentissage
3. Les réalités liées à la l'apprentissage : exigences scolaires, formation, PAA

1.2.2 Précisions, limites posées à la recherche

La complexité d'une prise en charge est de s'adapter aux besoins de chacun individuellement. J'ai donc choisi d'interroger uniquement les élèves qui sont concernés par le PAA, sans prendre en compte les avis des collaborateurs, ni ceux des dirigeants de la FVAJ. Il s'agit dans ce travail de connaître uniquement le ressenti des participants du PAA.

En plus de leur demander comment ils se représentent l'aide apportée par la FVAJ, j'ai invité les jeunes à s'exprimer sur leurs attentes et leur vision de la situation (comment ils évoluent dans cette phase de transition, comment ils gèrent cette période, quel genre de possibilités ils aimeraient utiliser pour arriver à mener à bien leur propre projet d'apprentissage).

Je précise toutefois que ces questions subsidiaires n'ont pas fait l'objet d'étude systématique ni complète.

1.2.3 Objectifs de la recherche

Les objectifs de ma recherche sont d'une part théoriques, et d'une autre part pratiques :

- Mieux comprendre l'adolescence et cette période de transition.
- Mettre en évidence les exigences professionnelles qui attendent non seulement le jeune mais également l'accompagnant.
- Présenter le contexte de la FVAJ et le PAA qui est mis à disposition.
- Connaître le ressenti des participants face à leur projet d'avenir à travers un questionnaire et des entretiens.
- Vérifier si la prise en charge est adéquate pour la grande majorité des participants.
- Amener quelques pistes d'amélioration de la prise en charge en analysant les réponses.
- Avoir l'opportunité de mettre en place quelques changements dans l'accompagnement.

1.3 Cadre théorique et/ou contexte professionnel

1.3.1 Adolescence

L'adolescence aurait toujours existé, parce que le mot est très ancien, et qu'on le retrouve dans l'Antiquité. L'OMS considère que l'adolescence est une période qui se situe entre l'enfance et l'âge adulte, entre 10 et 19 ans. Elle représente une période de transition critique dans la vie et se caractérise par un rythme important de croissance et de changements qui n'est supérieur que pendant la petite enfance. Mais utiliser l'idée de transition pour définir l'adolescence équivaut à caractériser négativement cette phase de la vie. En effet, rien de concret n'est affirmé en ce qui concerne les sujets qui la traversent ; il est seulement postulé qu'ils ne sont plus des enfants et qu'ils ne sont pas encore des adultes. On accorde, ainsi, aux adolescents, un statut ambigu et on clarifie mal leur rôle. On favorise à réduire la représentation de l'adolescence à une période de problèmes plutôt qu'à un passage à l'âge adulte soulevé dans certaines sociétés ou certaines cultures, notamment dans celles où les rites d'initiation sont absentes. (Taborda-Simões M. , 2005)

Mme Dolto compare les adolescents à ces homards en rupture de coquille et d'une fragilité infinie face à la menace mugissante des flots qui les attirent. (Dolto, 1988). Les jeunes qui peuvent suivre des filières scolaires longues bénéficient d'un sursis. Ils ont le droit de passer quelques années dans une structure scolaire accueillante, qui dispense des connaissances et offre des salles de cours et une cafétéria remplis d'amis aussi insoucians qu'eux, avec, au bout, une reconnaissance sociale. Ils sont souvent, logés, nourris et blanchis et peuvent se comporter innocemment.

Pour d'autres jeunes, à peine sortis de l'enfance, les perspectives immédiates sont tout à fait différentes et plus inquiétantes : ceux qui sont en échec scolaire à la fin de leur parcours obligatoire, sont directement propulsés dans des flots houleux. A la fois rejetés hors des différentes filières de formation, à cause d'un manque de résultats scolaires, ils sont également rejetés par les employeurs qui exigent un diplôme ou un niveau scolaire plus élevé que la normale. Les jeunes se retrouvent alors profondément blessés et surtout, désarmés. Comment trouver une place dans ce monde d'adultes intransigeants.

L'envie et la nécessité des jeunes de faire durer la période d'avant le grand saut, permet à un nombre d'entre eux, tant de consolider leur coquille, que de se familiariser avec ce monde à venir. Pour d'autres, la peur d'entrer dans la réalité socio-professionnelle devient paralysante ; cette peur pourrait

dicter une grande part de la violence qui est alors agie, contre soi, contre le monde. De homard sans coquille, ces jeunes deviennent des scorpions!...

Récemment, un peu partout en Europe, on a pris conscience de l'ampleur du problème : les jeunes se marginalisent car ils voient leurs perspectives d'insertion socio-professionnelle disparaître déjà un peu avant la fin de leur scolarité obligatoire. Cela les oriente de plus en plus vers la délinquance, de la violence et du paupérisme. Tout ceci est suffisamment coûteux à la société, pour qu'apparaissent un certain nombre d'initiatives locales et nationales visant à intervenir en amont. Des adultes, des institutions, des espaces physiques sont déployés pour que le jeune, puisse se mettre à l'abri, se structurer et construire son avenir de manière plus confiante.

Les hypothèses de difficulté qu'il y a probablement pour l'adolescent d'aujourd'hui, plus que pour l'adolescent d'autrefois, à trouver des repères pour la construction de soi comme pour l'orientation de soi, se trouvent souvent dans les situations nouvelles comme les demandes qui lui sont faites par la société, mais également par une génération de parents déstabilisée par les changements sociaux, qui ne savent pas toujours répondre ni proposer de modèles.

Dans le mode de vie actuel, nous remarquons que les adolescents quittent la maison de plus en plus tardivement, souvent à plus de 25 ans, nous parlons dans ce cas "d'adulthood". Cette population qui tarde à se projeter dans le monde du travail est encore en minorité mais augmente petit à petit et fait donc partie intégrante de mon étude. (Adulthood, 2016)

1.3.2 Représentation sociale

Chacun de nous a sa propre vision du monde, une représentation de la réalité différente de celle des autres. On appelle cela notre carte du monde. Il est très important de comprendre que ce modèle unique que nous nous faisons de la réalité n'est pas la réalité, pas plus que la carte d'un endroit n'est l'endroit lui-même ou que le menu au restaurant n'est le repas. Et pourtant, nous nous comportons la plupart du temps comme si c'était le cas. Notre représentation de la réalité est très partielle. Elle est limitée par nos sens qui, en plus de ne pouvoir tout capter, déforment souvent cette réalité. Elle est limitée aussi par le fait que nous ne pouvons avoir une connaissance directe de tout ce qui existe. Par exemple, comment savons-nous que l'homme a marché sur la lune, si ce n'est de façon indirecte, par médias interposés? Comment savons-nous ce qui s'est passé le siècle dernier si ce n'est par la lecture des récits d'historiens qui n'ont pas eu davantage que nous l'expérience directe de ce siècle? Ajoutez à cela que nous ne pouvons vivre toutes les expériences humaines, ni avoir tous les contacts humains, ce qui limite d'autant notre expérience. (Vachon, 2015)

Les représentations sociales sont construites en s'étayant sur des valeurs variables selon les groupes sociaux dont elles tirent leurs significations comme sur des savoirs antérieurs réactivés par une situation sociale particulière. Elles sont reliées à des systèmes de pensées plus larges, idéologiques ou culturelles, à un état de connaissances scientifiques, comme à la condition sociale et à la sphère de l'expérience privée et affective des individus. (Jodelet, 1989)

Cette construction a une grosse influence sur la manière dont les participants perçoivent le monde du travail en général et l'outil qui mis à disposition pour y accéder qu'est le PAA en particulier.

1.3.3 Apprentissage - Travail

L'apprentissage permet à une catégorie de jeunes d'acquérir des connaissances pratiques dans un domaine bien défini. C'est aussi pour l'employeur une voie de formation de ses futurs salariés. Embaucher un apprenti c'est s'engager à lui transmettre un savoir faire.

Les jeunes que j'accompagne, ne sont pas tous de nationalité suisse. Ils sont souvent bien surpris de voir comment notre formation professionnelle est organisée. Dans l'un de ses travaux, M. Jacques Amos, explique que la Suisse est une structure fédéraliste et que c'est le pouvoir central qui est responsable de la formation professionnelle. La loi confie à un Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (SEFRI, anciennement OFFT) le soin d'en assurer la mise en œuvre et la surveillance.

En Suisse, le système de formation le plus répandu se dit "dual" car il concrétise un partage de responsabilité de formation en alternance entre l'entreprise et les cours professionnels, de manière hebdomadaire. L'entreprise assume une responsabilité essentielle dans la transmission des compétences professionnelles pratiques et elle dispose à cette fin de 3 jours et demi à 4 jours par semaine. Quant à l'école professionnelle, elle dispense des cours portant sur les connaissances théoriques nécessaires ou utiles à l'exercice du métier, ainsi que, dans les professions techniques, industrielles et artisanales. Son temps d'enseignement se situe entre 1 jour et 2 jours par semaine selon le niveau de qualification de la profession. La loi fédérale autorise les apprentis ayant de bonnes capacités scolaires à suivre une demi-journée de plus d'approfondissement de leur formation générale; cet espace supplémentaire a donné naissance à l'école professionnelle supérieure, dans laquelle l'apprenti peut obtenir une maturité professionnelle. Des examens finaux portent sur les parties pratiques, théoriques et générales de la formation. Le CFC (certificat fédéral de capacité) est un diplôme qui clôture la formation.

Une formation professionnelle en école est aussi possible, comme le propose l'Ecole des Métiers, cette formation aboutit aux mêmes diplômes.

En Suisse, il existe un marché de l'apprentissage selon les critères de l'offre et de la demande. L'offre de places d'apprentissage n'est pas pilotée par des conditions globales, mais par une série de microdécisions. Ces dernières s'organisent largement selon les règles d'un marché, le marché de l'apprentissage. La relève professionnelle est certainement l'une des conditions les plus courantes du système, cependant, malgré la contribution des jeunes et de leur famille à faire fonctionner ce marché, dans la mesure où ils cherchent une place d'apprentissage, ils sont souvent des acteurs de second plan. Les entreprises offrant les meilleures conditions de formation (notamment les grandes entreprises avec des centres d'apprentissage) et les entreprises présentes sur le segment du marché comprenant les professions les plus qualifiées, qui sont aussi souvent les plus recherchées, ont généralement le choix de leurs futurs apprentis. En effet, ces entreprises reçoivent plusieurs candidatures pour chaque place de formation offerte (au plus fort de la récession économique des années nonante, on a pu compter des dizaines de candidatures pour une seule place, jusqu'à 70 ou plus !). En revanche, la situation est plutôt inverse dans les professions les moins recherchées par les jeunes, où il n'est pas rare que des places offertes restent vacantes. (Amos & Rastoldo, 2002)

Les jeunes participants au PAA seront dirigés vers la formation qui leur conviendra le mieux, il est primordial qu'ils comprennent bien le fonctionnement du système de formation professionnelle et des conditions qu'ils doivent remplir pour obtenir un contrat. Sans cette prise de conscience, ils ne pourront qu'être déçus de l'aide proposée par la FVAJ.

1.3.4 Prise en charge, PAA

Dans ses travaux de recherches, Castra soutient que des individus en situation de crise, de rupture ou de précarité ne sont peut-être pas dans les meilleures conditions sociales pour se projeter dans l'avenir. Il en conclut que le plus urgent dans ces situations n'est pas d'élaborer des projets dont on constate, très fréquemment, qu'ils sont utopiques, décalés et irréalisables... mais de restaurer un minimum de contrôle de la situation chez le sujet. (Castra & Pascual, 2003)

Il propose de mettre ces individus en action dans des situations réelles de travail, sans attendre qu'ils soient portés par un projet. Le projet, dit-il, pourra venir après, quand les personnes en quête d'autonomie auront acquis suffisamment de ressources et de sécurité. Dans le même ordre d'idée, il propose de donner une nouvelle place à la formation, la priorité étant, de sortir ces populations de l'échec scolaire en leur donnant un rôle social. (Castra, D- Valls, F, 2008)

Guy Hardy, spécialiste de l'aide contrainte, nous fait prendre conscience que lorsqu'une autorité supérieure impose de l'aide à une personne, celle-ci a la possibilité d'accepter ou de refuser l'aide, mais elle peut également user de stratégies pour faire croire à un changement. Pour dépasser ce paradoxe, les intervenants sociaux doivent envisager des changements profonds dans leurs approches, leurs méthodologies. Aujourd'hui, le souci "humaniste" qui traverse les champs de la justice, de la réinsertion, de l'aide contrainte est sans aucun doute un progrès considérable. Cependant, il ne peut

occulter les effets pervers dont il pourrait être porteur. (...) quelles que soient leurs intentions, les intervenants de l'aide contrainte sont piégés." (Hardy, 2012)

Les jeunes que nous accueillons à la FVAJ ne sont pas toujours demandeurs de cette aide. Ceux qui viennent de par eux-mêmes sont rapidement réceptifs aux objectifs du PAA. Pour les autres, qui sont placés par des parents, assistants sociaux, éducateurs, ou psychologues, il leur faut plus de temps pour comprendre la démarche.

Dans tous les cas, la FVAJ doit prendre le temps de leur expliquer le rôle du PAA et s'assurer qu'ils l'aient compris avant de pouvoir commencer à les aider efficacement.

1.4 Cadre d'analyse

Impressionnée de voir combien la FVAJ met d'énergie à accompagner des jeunes en recherche de formation, j'ai choisi de faire cette analyse au sein de cette institution. En utilisant tout ce qui tourne autour du PAA, j'ai interrogé les participants à l'aide d'un questionnaire et d'entretiens semi-directifs. Cet exercice m'a permis d'ouvrir un dialogue autour du thème de l'adolescence, du monde professionnel et de la formation.

1.4.1 Terrain de recherche et échantillon retenu

La FVAJ est divisée en plusieurs domaines d'activité. L'administration, l'informatique, le social, l'école de logistique et d'employés de bureau et le PAA font partie des principaux secteurs dans lesquels on peut trouver des jeunes issus de milieux très différents en fonction de leur âge, de leur origine ou de leur parcours personnel.

Dans un premier temps, j'ai distribué un questionnaire écrit à une centaine d'élèves des classes du PAA. J'ai puisé des informations permettant de répondre au thème de ce travail dans les 79 retours obtenus, soit 42 filles, 34 garçons et 3 non-enseignés.

Des entretiens individuels m'ont permis de compléter les données et d'obtenir certaines précisions de la part de six jeunes en formation :

- une apprentie employée de commerce de première année qui va commercer sa formation chez-nous
- un assistant socio-éducatif qui vient de finir sa troisième et dernière année et qui va entrer en maturité professionnelle à plein temps
- un médiamaticien qui va commencer sa troisième année d'apprentissage
- deux employés de bureau AFP dont une jeune fille qui débute dans notre nouvelle école ECLAT un jeune homme qui va répéter sa première année en AFP
- une jeune fille qui va répéter son année de PAA.

1.4.2 Méthodes de recherche

En partant de ma question de départ, j'ai développé quelques hypothèses dans le but d'obtenir une réponse qui soit cohérente, puis de l'analyser. J'ai discuté avec mes amis et des personnes ressources, lu des livres et mis de côtés toutes les informations théoriques pertinentes pour étayer les concepts retenus et commencer le travail de rédaction. J'ai ensuite divisé mon travail en trois axes principaux auxquels j'ai ajouté des indicateurs qui me permettraient la conceptualisation du questionnaire.

J'ai approfondi le raisonnement pour obtenir des questions compréhensibles par la population que je devais interroger.

Cette partie du travail devenait de plus en plus urgente, car les participants du PAA finissaient leur année scolaire le 15 juin 2016, ce qui m'accordait très peu de temps pour mettre en place tout le processus.

Pour finaliser le questionnaire et le tester, j'ai fait appel à nos 5 assistants stagiaires. Ces derniers ont presque le même âge que les participants et sont en stage à la FVAJ pour préparer leur entrée à la HES.

Une fois le questionnaire (Annexe I) mis au point, la mise en page terminée, j'ai imprimé une centaine d'exemplaires afin de récolter un maximum de réponses. J'avais créé une version en ligne, mais en discutant avec mes collègues, la version papier, plus adéquate, a été retenue pour des raisons d'organisation. Imprimé recto-verso, le questionnaire comprenait une introduction expliquant à chaque jeune l'objectif de l'exercice, puis 36 questions; 12 questions pour chacun des trois axes, soit la perception de sa propre personnalité, la perception du monde professionnel et la perception de la formation prise en charge par le PAA. Pour conclure, j'invitais ceux qui voulaient participer à un entretien individuel à me donner leurs coordonnées afin de procéder à des interviews.

J'ai distribué les questionnaires à mes jeunes collaborateurs assistants chargés de surveiller les différentes classes composées de 10 à 18 élèves chacune. Après leur avoir donné les consignes complètes, je leur ai demandé de remplir eux-mêmes le questionnaire. Cela leur a permis de bien comprendre la marche à suivre et de transmettre des instructions claires.

Après avoir récolté 79 questionnaires, j'ai installé le programme "Sphinx" sur mon ordinateur pour entrer toutes les données et procéder au dépouillement. J'ai assez vite constaté que l'échantillon serait trop petit pour une analyse efficace.

J'ai donc décidé d'enchaîner avec une série d'entretiens pour compléter l'analyse de mes questionnaires. J'ai contacté et rencontré individuellement six jeunes gens de la FVAJ : trois filles et trois garçons d'âge et d'origine différents. Certains avaient moins de vingt ans et les autres, plus de vingt ans. Les uns n'avaient pas encore fait d'apprentissage et les autres avaient un certain recul sur la formation professionnelle, ainsi que sur le PAA.

Pour les interviews, j'ai repris les questionnaires écrits qui m'ont servi de guide d'entretien (Annexe III). Lors d'une discussion semi-directive, je conduisais la conversation en suivant le processus que j'avais mis en place, à savoir neuf questions (trois pour chaque axe) et une dernière, pour connaître leur âge et leur nationalité.

J'ai invité chaque personne individuellement, en lui proposant un lieu de rencontre de son choix dans les locaux de la FVAJ, mais isolé de façon à ce que nous puissions discuter au calme. Tous les participants ont accepté et j'ai pris le temps nécessaire à leur expliquer la démarche. Je leur ai promis l'anonymat avec toutefois un enregistrement audio qui me permettrait l'écriture de mon mémoire. Ils ont tous joué le jeu et complètement oublié le dictaphone qui clignotait sur la table.

Dès le premier entretien, je me suis sentie rassurée et avais la sensation de tenir une bonne piste. L'interview s'est très vite transformée en échange avec des réponses très pertinentes qui complétaient magnifiquement les questionnaires de la première étape. Les six entretiens ont duré environ 50 à 60 minutes chacun et les participants ont parlé librement de ce qui les touchaient le plus. J'ai eu beaucoup de plaisir à m'entretenir avec toutes ces personnes. J'ai constaté qu'ils étaient très différents les uns des autres et qu'ils n'avaient pas forcément les mêmes besoins ou les mêmes attentes de prise en charge. Toutes ces divergences m'ont permis d'élargir le champ de discussion.

1.4.3 Méthodes de recueil des données et résultats de l'investigation

Les questions de recherche portent sur trois axes principaux qui permettent de souligner la manière dont l'étude va être explorée. Les axes sont développés à l'aide d'indicateurs qui me servent de sous-chapitres dans l'élaboration de l'analyse et de l'écriture de ce document.

Les résultats de l'analyse sont traitées avec le programme "Sphinx" qui permet de développer de multiples croisements et donne une vue d'ensemble sur tous les résultats à l'aide de tableaux.

Dans un deuxième temps, j'ai retranscrit les six entretiens que j'avais enregistré sous dictaphone, un par un, d'abord sur Word puis, sur un tableau Excel. J'ai relevé en gras, tous les propos qui me paraissaient pertinents pour la suite de mon travail. (Annexe III)

2 Développement

Avec les résultats des questionnaires et des entretiens (Annexe II), j'ai élaboré une trame d'écriture. J'ai utilisé chaque axe pour diviser mon travail en chapitres que je traite en fonction de divers indicateurs. Tous sont liés aux différentes perceptions des participants qui répondent en fonction de leurs valeurs et de leurs croyances. Tous les thèmes sont divisés en trois parties : une introduction, la perception des jeunes et une conclusion.

2.1 Présentation de la recherche

Pour cette partie du travail, je vais donc utiliser l'ensemble des items de mon questionnaire. Puis je vais m'appuyer sur les résultats de ces derniers et des liens entre les différentes variables. Pour compléter cet exercice, j'y joindrai quelques apports théoriques ainsi que des propos récoltés lors des entretiens individuels. Une conclusion avec des réflexions personnelles terminera chaque chapitre.

J'ai posé 12 questions pour chacun des trois axes, soit 36 questions.

Le premier axe concerne la perception liée aux réalités personnelles, c'est-à-dire tout ce qui concerne l'apparence physique : principalement le look, l'habillement, mais aussi la personnalité du participant.

Le deuxième axe concerne la perception liée aux réalités du monde professionnel, ou plus particulièrement, le marché de l'emploi, les réseaux, le comportement professionnel ou encore les motivations des jeunes.

Et enfin, le troisième axe, avec la perception liée aux réalités de la formation professionnelle, comme les résultats scolaires, la remise à niveau scolaire, et enfin leurs impressions sur le PAA.

2.2 Présentation des données, analyse et discussions des résultats obtenus

Précisions préalables

Certaines questions ont été réunies pour permettre le regroupement des données par thème et selon mes axes.

Dans cette phase de présentation, j'ai utilisé des pourcentages (%) de population pour souligner les résultats. Etant donné le nombre peu élevé de participants à l'enquête (moins de 100), il sera plus approprié dans certains cas de les remplacer par des chiffres correspondant au nombre d'individus.

Tous les prénoms utilisés dans cette analyse sont fictifs et tous les tableaux sont joints en annexe II de ce document

2.2.1 Perceptions liées aux réalités personnelles

On appelle image de soi les descriptions que quelqu'un fournit de lui-même; ces descriptions peuvent être totalement spontanées, en réponse à la sollicitation: dis-moi qui tu es ou décris-toi comment tu te vois, ou elles peuvent être provoquées par une activité de barrage ou de classement de mots ou d'images dont l'individu interrogé doit dire s'ils s'appliquent ou ne s'appliquent pas à lui. Cette image évolue avec l'âge, non seulement par la diversité du vocabulaire utilisé pour la décrire mais aussi par la nature et l'organisation des caractéristiques sur lesquelles porte le regard et que l'on va retrouver dans la description. (Gurtner, La construction de l'identité et de la personnalité)

J'ai posé une série de questions en relation avec les réalités personnelles que l'on peut changer, comme le look, la personnalité, le comportement et celles que l'on ne peut pas changer, comme la couleur de peau, un handicap, ou encore, son âge...

L'apparence physique

Les stéréotypes et les préjugés font partie de notre héritage culturel, ils sont transmis par notre culture au même titre que les normes, les habitudes et nos comportements avec les autres. Le milieu du travail constitue un lieu d'expression des préjugés et de la discrimination à divers niveaux : embauche, salaires inégaux, licenciements abusifs, etc. (Borgne, Carpentier, & Klinger, 2012)

L'apparence physique, la personnalité, les aspects culturels font partie des critères visibles que le recruteur peut analyser rapidement. S'il est toujours possible de dissimuler quelques aspects de sa personnalité, certains éléments restent définitivement incontrôlables.

A la FVAJ, il nous arrive de rencontrer des personnes aux looks variés : tops modèles, rappeurs à la casquette indétrônable, personnes affichant une certaine pauvreté dans l'habillement, ou encore rarement, des personnes affichant un handicap physique mineur pouvant quand même exercer une activité professionnelle.

J'ajoute ici une indication sur l'âge des participants qui peut aussi déterminer le refus d'une signature de contrat. Certaines professions liées à la santé ou au social demandent une certaine maturité et les employeurs n'embauchent que des jeunes qui ont la majorité. Ceux-là vont devoir attendre patiemment deux ou trois ans avant d'accomplir leur rêve ou s'engager dans un autre CFC. La population interrogée est classée majoritairement en dessous de 20 ans, avec 72,7% qui ont entre 17 et 20ans. Pour information, les plus jeunes participants avaient 14 ans et les plus âgés, 26 ans.

• La perception du jeune

J'ai donc cherché à savoir comment les jeunes participants perçoivent cette thématique avec tout ce qu'elle représente dans leur vie privée, au travail et pour être embauché.

1. Est-ce que ton apparence physique (habillement, coiffure, poids, handicap...) a de l'importance dans ta vie ?	
Taux de réponse : 97,5%	
	Nb
Non réponse	2
Non pas du tout important + Pas vraiment important	18
Assez important + Très important	59
Total	79

74,7 % trouve que l'apparence est importante pour eux

Jérémy qui a 26 ans est très sensible au look : "l'apparence physique est importante parce que je travaille dans un bureau, donc il faut forcément que je sois bien habillé. (...) J'ai toujours été comme ça... Ca fait partie de ma personnalité. Même en galère j'ai besoin d'être bien mis. C'est important devant les patrons. Mais aussi pour montrer le bon exemple devant les autres jeunes qui travaillent avec moi... Pour leur montrer que le travail c'est le travail et qu'on ne peut pas venir habillé comme on veut au travail."

Plusieurs jeunes m'ont parlé du "contexte" : selon le métier, il y a des tenues plus décontractées ou plus strictes. Raphael qui a 22 ans dit : "Plus jeune je m'en foutais, je n'en avais rien à foutre... maintenant je vois que ça a son importance.... on doit faire des concessions...."

En règle générale, les jeunes sont très concernés par le look. Enfants, déjà, ils se retrouvent confrontés au jugement des autres. Dans la période de l'adolescence, ils recherchent la démarcation pour trouver leur propre personnalité. Ils ne pensent pas vraiment à l'image de l'entreprise, qui, elle, passe en second plan.

La première prise de contact avec un employeur pouvant se présenter sous différentes formes : un dossier de candidature, une lettre de motivation, un coup de téléphone, ou un stage de quelques jours..., il est important de sensibiliser les jeunes à leur présentation et leur aspect physique.

Les aspects culturels

"Il est plus difficile d'éliminer un préjugé que de diviser un atome" Albert Einstein

La réalité du monde professionnel c'est également la discrimination par rapport aux aspects culturels. Lorsque les employeurs cherchent à recruter un nouvel apprenti, ils peuvent faire preuve de réticence en éliminant d'abord les candidats qui ont une origine ou un nom étranger. Font également partie de ces aspects, la couleur de peau, la religion, l'âge ou le genre de la personne.

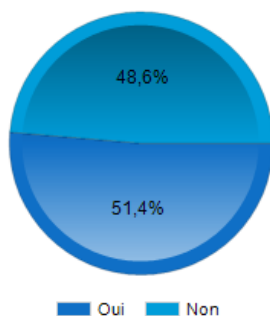
"Quand on porte un nom étranger, il est difficile de trouver un emploi en Suisse, même quand on est porteur du passeport à croix blanche. Plusieurs études l'ont mis en évidence : un jeune portant un nom de famille suisse postule en moyenne trois fois pour obtenir un entretien d'embauche. A compétence égale, un candidat dont le nom renvoie à des origines étrangères devra s'y reprendre à plus de dix fois." (Temps présent, 2013)

A travers les aspects culturels qui sont multiples, j'ai voulu mettre en évidence les éléments qui compliquent un recrutement. J'ai posé une série de questions liées au sexe, à l'âge et à la nationalité des participants. Notre population est de nationalité variée et à la FVAJ, il nous arrive de rencontrer certains blocages de la part de patrons. Ces aspects culturels peuvent donc avoir une influence importante dans le choix d'un métier et donc, être discriminatoires. (Pour information, la nationalité de chaque participant est en annexe II)

Je voulais mesurer le niveau de la prise de conscience face à ces discriminations.

5. Penses-tu qu'un employeur qui doit choisir un(e) apprenti(e) est sensible aux idées toutes faites comme l'apparence physique, la religion ou l'origine de la personne?

Taux de réponse : 93,7%



Pas de réponse flagrante.... mais

En marge de son entretien, Sasha m'a raconté qu'elle avait fait un stage comme laborantine et qu'au moment de conclure le contrat d'apprentissage, l'employeur lui a demandé d'où elle venait et si elle était musulmane ? Puis lorsque elle a répondu par l'affirmative concernant sa religion, le patron a stoppé l'entretien en prétextant ne pas vouloir suivre les obligations liées à cette culture. Cette jeune fille, pourtant compétente lors de son stage, s'est vue refuser sa place d'apprentissage.

La première information que l'on perçoit d'une personne, est son apparence physique. Avant même que le contact ait pu s'établir, de près ou de loin, d'un bref coup d'œil, on évalue le type d'individu auquel on va avoir à faire. Sous la forme d'un flash, on devine son milieu social, sa personnalité, son tempérament, ses qualités, ses défauts...

Le jeune, peut donc se retrouver dans une mauvaise posture qui n'est liée qu'aux apparences. Il pourrait aussi être adopté, avoir la peau noire tout en étant de culture bien indigène.

Le trait de la personnalité

Un trait de personnalité est une tendance à se sentir, percevoir, se comporter, et penser de manière relativement cohérente dans le temps et entre les situations dans lesquelles il peut se manifester. (Psychomédia, 2014)

La personnalité est une des caractéristiques importantes pouvant influencer un employeur. Je me suis concentrée plus particulièrement sur deux traits de la personnalité parmi une série d'autres aspects qui peuvent déterminer une embauche.

- ***La timidité***

Bien qu'elle soit très courante, la timidité chez l'adolescent est un phénomène peu abordé dans le milieu éducatif. En effet, les jeunes timides passent relativement inaperçus aux yeux de l'adulte et l'on fait généralement peu mention des difficultés éventuelles qu'ils pourraient éprouver. Les études révèlent qu'une majorité des individus se déclare être ou avoir été timide durant la période de la scolarité. Dans la majorité des cas, la timidité est un phénomène tout à fait normal qui se dissipe au fil des expériences sociales que le sujet se construit. Toutefois, dans certains cas, plus rares, la timidité peut avoir des répercussions plus significatives à long-terme et entraver le développement social, émotionnel et scolaire de l'individu. (Meunier, Jean-Christophe, 2012)

53,2 % des jeunes s'estiment sûrs d'eux

Dans cette analyse, la plupart des participants (53,2%) de disent assez sûrs d'eux-mêmes et donc pas trop timide. Mais dans un des entretiens, Corinne, 17 ans, qui est la plus jeunes des personnes interrogées m'a révélé sa grande timidité, elle confie : *"Je me perçois comme quelqu'un de très timide et renfermée....quand je dois aller vers les autres, je bloque.... totalement."*

Corinne n'a pas été la seule à avouer sa timidité, Jérémy, 26 ans, qui est plus âgé m'a dit : *"Je suis super timide mais en fait, d'une fois que je connais, je me lâche. J'ai un temps d'adaptation ! (...) Il y a donc des personnes qui m'impressionnent plus que d'autres et qui peuvent me bloquer..."*

Après avoir développé le thème de l'adolescence, on peut comprendre que les jeunes n'aiment pas du tout avouer leur timidité qui est un signe de faiblesse. Le jeune craint d'être jugé alors qu'il se trouve génial. Dans les quelques entretiens qui m'ont permis de créer un lien avec eux, j'ai rencontré des gens qui m'ont confié être assez timides et peu sûr d'eux, surtout en début de leur adolescence. C'est un trait de la personnalité qui ne concerne pas tout le monde et qui se travaille, il peut même disparaître avec le temps.

- ***L'anxiété***

C'est l'une des émotions les plus fréquentes à l'adolescence. Elle prend de multiples formes et intensités allant d'une simple gêne, peur, nervosité ou inquiétude, à l'attaque de panique en passant par l'angoisse chronique ou les phobies sociales. La stratégie d'accompagnement est délicate car il convient de respecter le travail maturatif et ne pas traiter par excès une anxiété passagère.

Cette anxiété prend la plupart du temps des aspects détournés, plaintes floues, plutôt hypochondriaques chez les filles et conduites à risques chez les garçons. Les deux sexes se retrouvant sur des consommations à risque, tabac et médicaments plutôt chez les filles, cannabis et alcool plutôt chez les garçons. (Jeammet, 2003)

Timidité et anxiété, c'est pareil ?

Être anxieux, c'est différent, ce n'est pas une façon d'être mais plutôt une réaction. L'anxiété se définit comme une grande inquiétude liée à l'incertitude d'une situation, l'appréhension d'un événement. Plus qu'un comportement ou qu'un sentiment, il s'agit d'un état émotionnel de tension nerveuse, parfois très fort et durable. Dans ce dernier cas, celui-ci s'accompagne parfois de troubles physiques pouvant même mener à de sérieuses maladies. Le timide est souvent anxieux, mais l'anxieux n'est pas forcément timide. (Fil santé jeunes, 2015)

La majorité des jeunes ont affirmé qu'ils n'étaient pas trop anxieux. Probablement pour les mêmes raisons évoquées plus haut, c'est-à-dire, la peur de paraître faible. Dans l'entretien avec Raphaël qui a 22 ans, un certain recul lui permet de dire qu'aujourd'hui il peut plus facilement avouer ses faiblesses : *"Plus jeune je n'aurais pas avoué et je l'aurais caché dans le questionnaire. Le système dans lequel on vit, professionnel, ou pas, est hyper violent, cassant avec les personnes plus "faibles" et donc on est forcé de montrer cette image un peu d' "alfa", de bon gros mâle viril, sinon, on se fait bouffer. (...) Un jeune n'avouera que très rarement qu'il est anxieux."*

Les jeunes sont donc assez conscients de leurs différents traits de personnalité. C'est un peu tabou de parler de ses faiblesses dans un monde où l'on est déjà jugés par le simple fait d'être encore un "ado". Plus tard, lorsqu'il aura forgé sa propre personnalité, le jeune adulte se sentira plus libre de parler de ses propres faiblesses. On peut même considérer que la timidité et l'anxiété peuvent être des atouts dans certaines professions.

2.2.2 Conclusion liée aux réalités personnelles

Les mesures mises en place servant à diminuer l'impact de nos préjugés et stéréotypes sur notre vie professionnelle n'arriveront pas à faire disparaître totalement les discriminations. Seule une évolution des mœurs peut amener une équité dans le monde du travail.

Dans cette analyse, on pourrait encore séparer les aspects visibles de la personne, comme la couleur de peau ou un handicap physique, de ceux qui ne se perçoivent pas directement, comme une conviction religieuse. Mais, que ce soit l'apparence physique, les aspects culturels ou encore les traits de leur personnalité, les participants ont tendance à en sous-estimer l'importance.

C'est sans doute pour cette raison qu'ils ne comprennent pas toujours la mise en place de certains dispositifs travaillés dans le PAA, comme l'interdiction de porter une casquette pendant le travail, le respect des règles de l'entreprise, l'attitude au travail ou encore la création d'un bon dossier de candidature. Une autre façon de contourner les préjugés, c'est d'envoyer les jeunes à la rencontre des futurs employeurs en organisant des stages de découverte.

2.2.3 Perceptions liées aux réalités du monde professionnel

La perception du travail n'est pas la même chez l'adulte que chez le jeune. La plupart des jeunes ont actuellement de la peine à concevoir leur avenir... le travail est important, mais il n'est plus la seule dimension importante dans la construction identitaire et de l'équilibre existentiel. (Alvarez, 2009)

Une fois qu'ils ont quitté les bancs de l'école, le plus gros problème des jeunes qui cherchent un travail est souvent le manque d'expérience. Pour s'épanouir dans sa vie professionnelle, il ne suffit pas d'avoir des compétences, il faut aussi savoir s'intégrer dans une équipe et connaître la culture de l'entreprise, cela implique l'adoption d'un comportement qui correspond aux règles mises en place.

J'ai demandé aux jeunes quelle perception ils ont du monde professionnel et quels sont les comportements qu'ils pensent adopter dans le monde du travail; comment ils imaginent un patron et s'ils savent qu'il existe un marché de l'apprentissage ?....

Le comportement

"Les seules connaissances qui puissent influencer le comportement d'une personne sont celles qu'elle découvre d'elle-même et qu'elle s'approprie." Carl Rogers

Toutes les personnes ont des traits et des caractéristiques qui leurs sont propres. Chaque particularité a ses forces et ses faiblesses.

Décrypter les codes et les rites qui régissent l'entreprise, proposer son aide, respecter la hiérarchie ou encore, avoir l'esprit d'équipe, font partie des règles de base du comportement professionnel. Mais cela s'apprend... Sasha 19 ans, dit qu'elle a besoin que les adultes soient exigeants envers elle. Elle dit aussi : *"j'ai besoin d'être cadrée, sinon je pars dans tous les sens."J'accepte super bien les critiques. Si on me dit, ça va pas, parce que je suis quelqu'un qui arrive pas souvent à l'heure, mais si on me dit, c'est comme ça !... je suis prête à faire des efforts ! "*

• **Travailleur ?**

Les adolescents sont souvent qualifiés par de nombreux adjectifs négatifs. Même s'il ne se voit pas lui-même comme un paresseux, les parents d'adolescents témoignent qu'ils le sont. "Il est vautré dans le canapé du salon à regarder des films débiles et à jouer à des jeux vidéo violents. *"Je me repose"* rétorque-t-il ! Tiens, il se repose 23 heures par jour, et le reste du temps, c'est pour manger ou se plaindre ! "

Adolescents : fainéants, paresseux, rêveurs, assistés, mous, affamés...la liste se fait longue ! La première raison est d'ordre physiologique. Les bouleversements hormonaux engendrés par la puberté s'accompagnent d'une réelle fatigue : on ne grandit pas de quinze centimètres en un an sans dommages. Mais elle n'explique pas tout : l'adolescent "glande" par goût, et aussi parce qu'il ne sait pas toujours comment s'occuper. Les jeux de son enfance ne l'intéressent plus et il ne s'est pas encore trouvé de nouvelles passions. N'oublions pas non plus son goût pour la provocation. L'agitation de ses parents (boulot, courses, ménage, loisirs) lui semble stupide. Il n'a aucune envie de leur ressembler, encore moins d'être leur marionnette : *"Fais tes devoirs !", "Range ta chambre !", "Vide le lave-vaisselle" !* (Linnea, 2014)

Comme les adolescents ont une réputation de "glandeurs", je voulais savoir, de manière générale, leur perception d'eux-mêmes.



71,4 % des jeunes s'estiment travailleurs

La plupart des jeunes interrogés se considèrent comme travailleurs, mais les ados n'avouent pas facilement que le travail n'est pas forcément une priorité à ce moment-là de leur vie. Toutefois, il faut faire la différence entre faire le choix de travailler et le trait de sa personnalité.

Lors des entretiens, j'ai pu constater que tous les six avaient une notion du travail. Ceux qui avaient déjà travaillé étaient plus conscients de ce que le mot "travail" signifie.

Justin, 23 ans, dit : *"Je suis plutôt travailleur ! Je suis du genre à attendre qu'on me donne du travail ! S'il n'y a pas de travail pendant un moment, j'ai toujours de quoi faire, je ne reste jamais à rien faire."*

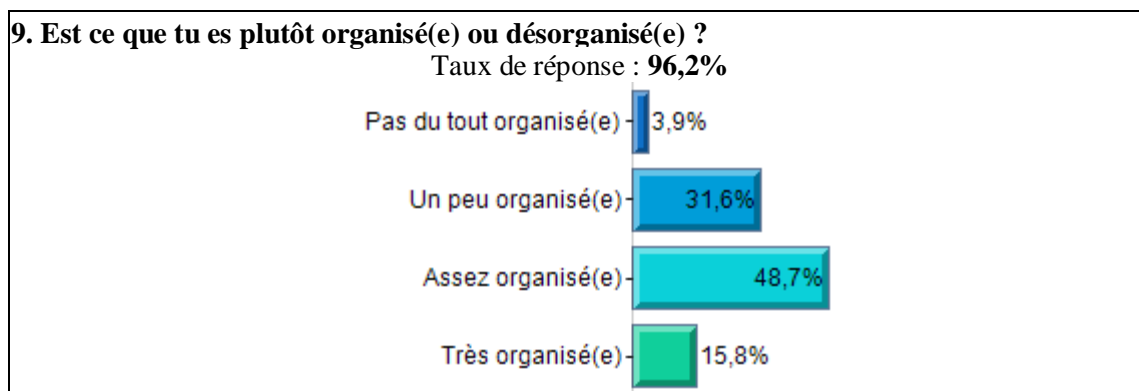
Travailleur, ou moins travailleur, en répondant à cette question à froid, le jeune essaie juste de montrer une bonne image de la notion du travail; surtout s'il n'a encore jamais exercé sur le terrain. Pour les autres, qui ont fait des stages de longue durée, ils sont plus au clair et savent très bien que la plupart des entreprises d'aujourd'hui sont exigeantes. Mais comme le dit Caroline, il faut aimer ce que l'on fait pour être plus efficace : *"Je suis très travailleuse, quand j'aime faire les choses. J'ai toujours eu de la chance de faire des choses que j'aime bien ! Mais si c'était pas mon truc, ça me bloquerait complètement !"* et comme le dit aussi Corinne : *"Je peux être vachement bosseuse mais ça dépend du domaine dans lequel je suis (...) mais si on me met dans le domaine que je préfère, comme le dessin, alors là, je peux bosser fois mille !..."*

Le mot travail vient latin "tripalium" et évoque la douleur, la contrainte ou encore la torture. Tout le monde n'est pas travailleur dans l'âme, mais les adolescents n'ont pas encore tous pris conscience de la nécessité de travailler pour survivre.

- **Organisé ?**

Être organisé au travail peut être un excellent atout pour certains postes, c'est même une qualité obligatoire pour d'autres, un manquement pouvant avoir des conséquences graves, comme dans les services de secours, par exemple.

Pour faire le lien avec la question précédente, je voulais savoir si les jeunes se trouvaient organisés.



64,5% des jeunes de la FVAJ se disent "organisés".

Julien, 23 ans dit : *"Je suis assez organisé oui, mais j'aime bien, quand on me donne un travail, qu'on me dise exactement quoi faire ! Je n'aime pas qu'on me dise : "fais comme tu veux" !"*

J'ai croisé les deux questions pour essayer de trouver un lien entre une personne travailleuse et organisée.

Croisement de la question "org_" avec la question "trav_"								
org_ ↓	Un peu glandeur(se)+Assez glandeur(se)			Plutôt travailleur(se)+Très travailleur(se)			Total	
	Eff.	% Rep.	Ecart	Eff.	% Rep.	Ecart	Eff.	% Rep.
Pas du tout organisé(e)+Un peu organisé(e)	15	55,6%	+ TS	12	44,4%	- TS	27	100%
Assez organisé(e)+Très organisé(e)	7	14,3%	- TS	42	85,7%	+ TS	49	100%
Total	22	28,9%		54	71,1%		76	

Les pourcentages sont calculés par rapport au nombre de réponses en ligne.

Les valeurs en bleu / rouge sont significativement sur représentées / sous représentées (au seuil de risque de 5%).

Réponses effectives : 76 Non-réponse(s) : 3 Taux de réponse : 96,2%

p-value = < 0,01 ; Khi2 = 14,42 ; ddl = 1,00 (La relation est très significative)

Plus les jeunes se sentent organisés, plus ils s'estiment travailleurs

Même si la faiblesse de l'effectif doit relativiser ce résultat, on constate que la grande majorité des jeunes qui se disent "assez" ou "très organisés" se disent également "plutôt" ou "très travailleurs", alors que ce n'est le cas que de moins de la moitié de ceux qui s'affirment "peu" ou "pas du tout organisés".

L'organisation est plus une qualité liée à l'individu et moins un trait de personnalité propre. Cependant, cela constitue souvent un critère d'évaluation pour l'employeur qui a le droit de prendre en compte cet aspect.

Cette sensation d'être organisé correspond rarement à la réalité. La grande majorité des participants n'étant pas en mesure de remplir des tâches basiques à domicile, les cadres de la FVAJ doivent souvent commencer par leur faire prendre conscience de l'importance d'une bonne organisation. Il s'agit d'une entrave supplémentaire à la bonne perception du PAA.

Le patron

"Ma patronne, je l'adore...je sais pas expliquer, mais je me retrouve en elle !... c'est quelqu'un de très strict mais c'est aussi quelqu'un de très gentil aussi, elle comprend les gens et elle n'engueule pas tout le monde... quand elle m'engueule c'est pour mon bien. Quand j'étais stagiaire, j'ai beaucoup appris, je pense que c'est grâce à elle que j'ai eu ma place. Le patron idéal pour moi ne doit pas être méchant mais il doit être strict ! Être à l'écoute !" Caroline 18 ans

En Suisse, le système dual comporte une partie importante de formation au sein d'une véritable entreprise, si bien que l'apprenti passe la plupart de son temps dans un univers radicalement différent de celui de l'école. L'apprentissage se construit donc prioritairement autour de la relation et des interactions qui se tissent entre le formateur et l'apprenti. Le formateur joue ainsi un rôle capital dans la transmission des savoirs mais également en tant que figure d'identification.

Raphael, et Sasha ont tous les deux besoin d'un patron qui les cadre : Sasha dit qu'elle ne veut pas d'un patron style "pote" : *Je veux un patron autoritaire, juste et tolérant. J'ai besoin d'être cadrée !...* Raphael dit qu'il n'y a pas de patron idéal car cela dépend du contexte, ce sera : *"un patron plus cadrant"*.

Le rôle du patron est de soutenir et de motiver les employés pour qu'ils fassent un bon travail. Cela signifie qu'il doit comprendre ce qui les motive, être un modèle, continuellement disponible pour eux, et s'adapter au style de chacun. Ce n'est pas la chance qu'a eu Justin lors de son tout premier apprentissage : *"Mon premier patron, je ne l'ai vu qu'une seule fois dans ma vie !...le jour où j'ai signé le contrat et je ne l'ai jamais revu ensuite.*

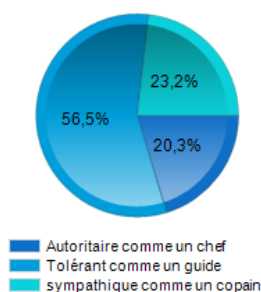
Plus tard, avec un travail temporaire, Justin a rencontré d'autres types de patrons : sympathiques, autoritaires, stressés...*Le patron idéal pour moi, c'est quelqu'un qui est à l'écoute de ses employés, je pense que c'est important !...quelqu'un qui ne se mette pas au-dessus de tout le monde aussi...pas non plus au même niveau, mais qu'il soit proche de ses employés!*

- **Quel est le formateur le plus efficace ?**

Il me paraît important de connaître ce que les jeunes participants du PAA pensent, imaginent ou attendent d'un patron. Tout d'abord, tous ceux qui ont pris part au questionnaire et qui n'ont pas encore une grande expérience en entreprise :

27. Comment devrait être le patron idéal pour t'aider à réussir ton apprentissage?

Taux de réponse : **87,3%**



Plus de la moitié des sondés (56,5 %) sont d'avis qu'un patron tolérant les formera mieux

Pour ceux qui ont eu l'occasion de suivre plusieurs formations, ils reconnaissent que tous les patrons sont différents. Cela varie selon quelques critères, comme le contexte d'entreprise, la génération, mais également, les valeurs et les croyances des personnes.

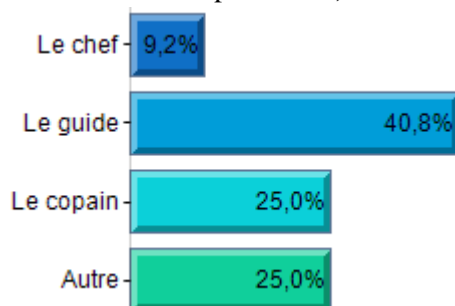
Jérémy dit qu'il a connu plusieurs patrons avec des personnalités différentes. *"Le bon patron pour moi c'est celui que j'ai actuellement. (...) Le patron doit être un peu copain, qu'on puisse rigoler... après, le travail c'est sérieux...mais qu'il y ait un contact amical. Le pire des patrons que j'ai eu, c'est le peintre, parce qu'il me laissait seul sur le chantier. Du coup le soir, je n'avais pas terminé le travail parce que je savais pas comment faire...et il m'engueulait ! J'aime qu'on me fasse confiance mais j'ai besoin qu'on me montre !... en fait le patron idéal pour moi, doit être strict, m'accompagner tout en étant un ami !..."*

- **Quel est le patron idéal ?**

Je voulais savoir si les jeunes de la FVAJ étaient conscients qu'ils pouvaient se retrouver face à n'importe quel type de patron du jour au lendemain dans leur formation. Dans le questionnaire je leur ai donné le choix entre un patron autoritaire qui est le chef et avec lequel on ne discute pas, puis, celui qui guide avec tolérance et qui pourrait laisser des chances supplémentaires à celui qui en aurait besoin et enfin, celui qui est sympa comme un pote, qui laisse tout faire. Sur le terrain, les jeunes à qui je pose la question me répondent souvent que pour eux, le patron doit être un ami et comprendre leurs difficultés. Mais certains jeunes rentrent quelques fois d'un stage et sont déçus, parce que le patron était, comme ils le disent vulgairement : un con ! J'ai donc demandé aux jeunes avec quel patron ils voulaient travailler.

28. Toi, quel genre de patron aimerais-tu avoir pour faire ton apprentissage?

Taux de réponse : 96,2%



Un patron-guide est souhaité par 4 jeunes sur 10

Parmi les personnes interrogées, la moitié s'attend à rencontrer un patron autoritaire ou un guide. Mais les autres pensent surtout à travailler avec un patron sympathique comme un bon copain, ou, ce qui est plus réaliste, un mélange de plusieurs types à la fois.

Après qu'ils aient reconnu que les patrons peuvent être hétérogènes, je leur ai demandé quel serait le patron idéal. La majorité aimerait un patron qui les accompagne comme un guide en montrant l'exemple, à l'image de Corinne qui précise "... *qu'il me guide et qu'il me dise : c'est pas grave on va refaire !... qu'il soit présent.*", ou de Justin " *Le patron idéal pour moi, c'est quelqu'un qui est à l'écoute de ses employés*".

Ce qui est intéressant, c'est de voir presque 10 % des participants qui ont besoin d'un patron plus rigide et autoritaire, comme par exemple Raphaël " *un patron plus cadrant !*" et Sasha " *je ne veux pas d'un patron style "pote"!*".

Pour le reste, la normalité, est d'avoir un mélange du patron qui soit à la fois chef, guide et ami, la notion d'être à l'écoute ressort cependant de chaque entretien.

Les patrons trop autoritaires et intimidants n'ont plus la cote auprès des jeunes. Pour eux, le patron est un partenaire dont le rôle est de les soutenir personnellement dans leur cheminement sans toutefois céder aux caprices de tous et de chacun. Ils ont besoin d'un patron qui les écoute, qui les respecte avec un minimum de rigidité. Il doit également être ouvert d'esprit et flexible. Il représente le cadre et doit être fiable, organisé, humain et surtout reconnaissant.

Une constante ressort de quasiment toutes les discussions : une fois intégré dans l'entreprise, le jeune désire être suivi et apprécie être "cadré" par son patron. Il recherche la même relation avec les responsables du PAA (formateurs, surveillants, chefs d'atelier...) et identifie de manière très pertinente les différents comportements auxquels ils devront faire face pour travailler en entreprise.

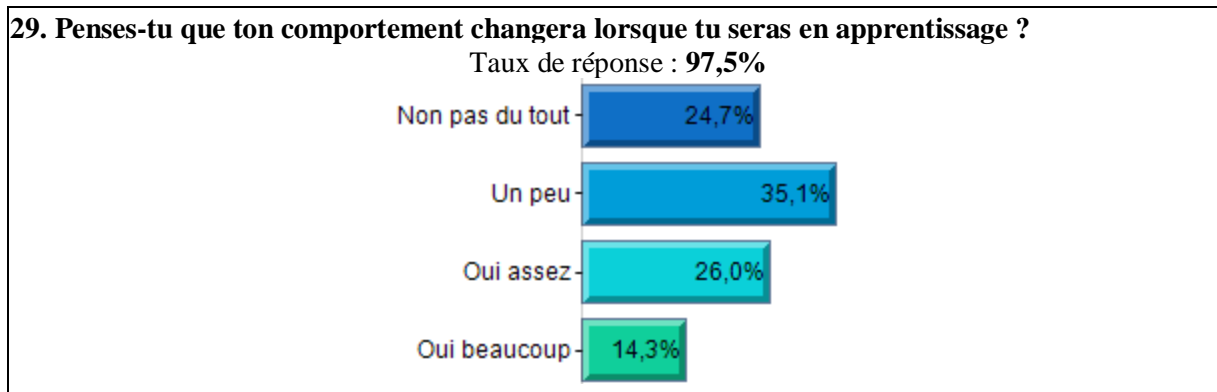
L'apprentissage

L'apprentissage est une partie centrale du modèle de formation suisse. L'accent mis sur les compétences pratiques permet ainsi aux élèves moins doués, dans le contexte scolaire, de développer leurs talents. Le lien étroit avec le marché du travail facilite la transition au monde du travail. Cet effort d'intégration est à la base du bas taux de chômage chez les jeunes en Suisse. La partie de la formation effectuée au sein de l'entreprise est en grande partie autofinancée, ce qui apporte au système de la légitimité et de la stabilité. Pourtant, la globalisation progressant met de plus en plus de pression sur la formation professionnelle suisse. (...) Le marché des places d'apprentissage s'est éloigné du marché de travail. Les taux d'apprentis (mesurés par le nombre d'apprentis par cent actifs occupés) sont trois fois plus élevés dans les métiers artisanaux et industriels que dans les services. Le domaine des services, pour sa part, est dominé par les professions commerciales et la vente. Ils manquent des places dans les services innovateurs et à forte croissance (p.ex. le consulting, les TIC et la santé) et dans le secteur industriel innovateur et à composante technologique. (Lepori, 2010)

Cette évolution rend encore plus importante la bonne compréhension de la situation par le candidat apprenti qui devra se plier à des règles sans cesse adaptées pour correspondre aux standards du moment.

- **Le comportement professionnel**

La transition de l'école à l'apprentissage se complique pour le jeune qui ne trouve pas rapidement de solution, il reste inactif et sans projet. Cette inactivité se ressent dans son comportement. Je me suis demandée si les jeunes arrivent à faire la différence entre l'attitude négative qu'ils affichent sur le moment et celle qu'ils vont devoir acquérir dans le monde du travail. Sont-ils capables de se transformer en fonction du contexte dans lequel ils sont placés.



La majorité des jeunes ne pense pas devoir changer de comportement, ou un peu (60%)

Si un quart des jeunes pensent que leur comportement est adéquat et qu'ils n'ont rien à changer dans l'avenir, tous les autres admettent qu'ils vont changer lorsqu'ils seront en apprentissage. Pour en avoir le cœur net, j'ai posé la même question en entretien. Raphaël qui a terminé son apprentissage d'ASE trouve que pour certains jeunes, la FVAJ c'est la planque : *"Les changements de comportement sont physiques (...) De la maturité aussi. Ce sont des changements énormes et même d'année en année, sur du court terme. La personnalité reste, mais les perceptions changent. La formation, les rencontres, font que tu changes, c'est un ensemble de choses"*.

Jérémy m'a raconté : *"Quand je sortais de l'école, j'ai commencé mon premier apprentissage et je me suis dit : voilà, je suis un homme et je vais commencer à bosser comme tout le monde et tout... et maintenant quand j'y repense, je me dis que j'étais encore un gamin quoi.... Si je devais revenir en arrière avec la maturité que j'ai actuellement je n'aurais pas lâché, j'aurais croché !..."*

Ces réponses montrent qu'avec un ou deux ans de recul, les jeunes se rendent compte qu'ils n'étaient absolument pas conscients des changements qui leur étaient demandés à leur entrée au PAA.

- **Le marché de l'apprentissage**

Dans un deuxième temps, j'ai voulu savoir si ces jeunes étaient conscients qu'il existe un marché de l'apprentissage ? Car il devient de plus en plus ardu de placer un jeune, surtout dans les petites entreprises. Celles-ci éprouvent de la difficulté à former des apprentis, parce que cela prend du temps, le temps de se former soi-même à être formateur ; parce que cela consomme des ressources avant que d'en voir les fruits ; parce qu'il est plus compliqué d'organiser le travail et l'encadrement dans ces très petites entreprises, parce que le contexte économique est plus incertain pour les petits entrepreneurs et que les aléas de la vie économique fragilisent ces très petites entreprises. (Schneider Bidaux, et al., 2013)

Actuellement, de nombreuses entreprises cherchent des jeunes au potentiel élevé, alors que d'autres éprouvent toujours des difficultés à trouver une place d'apprentissage et ont besoin d'un soutien adapté.

Si, 85,7 % des jeunes interrogés estiment que la profession qu'ils ont choisie est connue, 26 % d'entre eux ignorent s'il y a des places d'apprentissages sur le marché et 46,8 % savent que les places sont rares dans leur domaine d'activité. L'attente très forte vis-à-vis du PAA, y-compris de la part des familles, pour un placement rapide dans une entreprise, ne correspond pas aux réalités du marché.

- ***Le réseautage***

Un autre aspect concernant les postes vacants est à prendre en compte. Ils ne sont pas ouvertement mis au concours sur le marché de l'emploi et ne feront jamais l'objet d'une annonce dans les médias, ni d'un communiqué aux agences de placement ou de recrutement. Il s'agit d'un marché caché de l'emploi. Comme s'il était plus rassurant pour un patron d'engager le fils d'un copain et d'un voisin. Au moins on sait qui c'est, on connaît la famille et tout ira bien. Le "réseautage", ou engagement des personnes par "le bouche à oreille" est une pratique assez courante dans la région.

Une ignorance de la situation de 26%

Un quart des participants ont répondu n'avoir aucune idée sur le sujet, ce qui est considérable, mais, déjà bien embêtés par d'autres aspects de leur transition, on peut comprendre que certains critères moins évidents, puissent ne pas les toucher.

2.2.4 Conclusion liée aux réalités du monde professionnel

Contrairement aux aspects personnels, il ressort que les jeunes ont pleinement conscience des difficultés liées au monde professionnel. Ceux qui ont déjà fait des stages ou commencé un apprentissage, se rendent compte de l'intérêt des employeurs pour des employés organisés et travailleurs.

Leur conception du patron est, elle aussi, bien définie : tous espèrent travailler pour un "boss" qui les écoute et leur montre la voie, en gardant à l'esprit qu'un peu d'autorité est indispensable

Cette perception des réalités se confirme avec la volonté de 3 jeunes sur 4 d'améliorer leur comportement pour se conformer aux exigences des employeurs. Toutefois, ils ne réalisent pas toujours qu'ils doivent s'adapter immédiatement pour prendre les bonnes habitudes.

S'il est plus facile de justifier des contraintes professionnelles que des exigences personnelles, il reste toutefois un bon quart des jeunes qui s'attendent à ce que l'entreprise s'adapte à eux plutôt que le contraire.

Cette perception biaisée empêche toute une partie de la population de comprendre le but du PAA qui est aussi de les adapter au monde du travail, plutôt que de leur trouver une place correspondant exactement à leur envie.

2.2.5 Perceptions liées aux réalités de la formation professionnelle

L'être humain passe une bonne partie de sa vie à se former, à apprendre et étudier. Actuellement le système suisse de formation, avec ses écoles et ses passerelles, permet de vouer sa vie entière à la formation. Les résultats scolaires et le diplôme du cycle, font partie des premiers éléments signalés dans un curriculum vitae. Puis suivent les attestations, AFP, CFC, maturités professionnelles et diplômes en tout genre... La liste peut être longue.

J'ai posé une série de questions en relation avec les réalités de la formation scolaire et professionnelle.

Caroline est arrivée du Portugal pour terminer sa scolarité : *"quand je suis arrivée en Suisse, je n'imaginais pas combien ce diplôme était important !"*

Les exigences scolaires

La sélection des élèves commence déjà pendant la scolarité obligatoire, vers l'âge de 11-12 ans. Elle est fortement marquée et différenciée selon les cantons. Elle entraîne la distribution des élèves dans des degrés d'exigences scolaires variables et commence ainsi à tracer dans les grandes lignes les voies de la formation subséquente. L'apprentissage reste la principale formation après l'école obligatoire pour environ les trois quarts des jeunes entre 16 et 21 ans. (Pagnossin & Armi, 2011)

Les informations sur les performances scolaires "réelles" des candidats jouent un rôle important dans le recrutement. Même si les entreprises ne considèrent pas uniquement les résultats scolaires, la pratique nous démontre que l'engagement dépend beaucoup des performances scolaires au niveau secondaire.

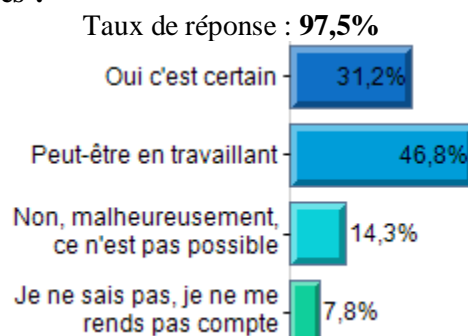
Beaucoup de participants à cette analyse sont persuadés que la motivation peut tout régler, qu'elle peut remplacer certaines compétences scolaires, voire d'autres critères de sélection. Comme le disent Raphaël et Justin : *" Le facteur numéro un pour trouver un apprentissage est pour moi clair et net : c'est la motivation et l'implication. Il y a plus important que les notes qui ne sont pas déterminantes, c'est l'envie...si quelqu'un a envie, il peut y arriver !"*

Les entreprises évoluent dans un contexte de concurrence généralisée et sont soumises à une pression accrue au rendement, ce qui peut influencer la formation dispensée aux apprentis. Bien que les entreprises formatrices potentielles investissent souvent beaucoup de temps et de ressources dans le choix des apprentis, on ne sait pas toujours dans quelle mesure elles tiennent compte des prestations objectives des candidats pour attribuer les places d'apprentissage.

- **Les notes obtenues**

J'ai demandé aux participants de me dire ce qu'ils pensaient de leurs propres résultats scolaires. D'après le tableau, on voit que la grande partie des jeunes est satisfaite, mais certains rajoutent, qu'ils devront travailler pour y arriver ...

16. Penses-tu que tes résultats scolaires te permettent actuellement, de pouvoir faire l'apprentissage que tu souhaites ?



78 % de jeunes estiment leurs résultats suffisants

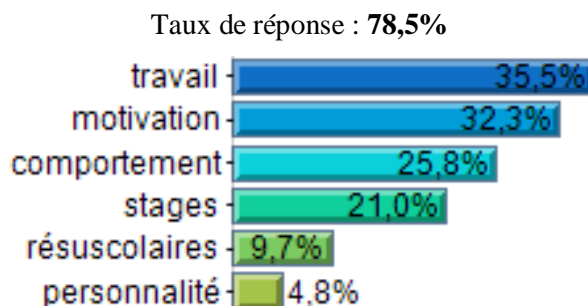
Cette vision ne correspond pas à la réalité professionnelle, les recruteurs des entreprises, même s'ils ne considèrent pas exclusivement les résultats scolaires, ne peuvent s'empêcher de comparer les notes des candidats. Celui qui a les meilleurs résultats reste prioritaire pour un engagement.

Parmi une multitude de critères, l'abandon d'une formation découle souvent de négligence dans les études.

- **Les alternatives**

J'ai voulu savoir ce que proposaient les jeunes comme alternatives à leurs lacunes scolaires : les mots travail, motivation et comportement ressortent clairement dans ce tableau. Une partie des participants se projettent assez bien dans l'efficacité du stage. Ils réalisent que c'est la meilleure façon de se vendre en direct auprès d'un employeur.

17. D'après toi, qu'est ce qui pourrait remplacer les résultats scolaires pour pouvoir trouver un apprentissage?



Travailler, se motiver et changer pour compenser les notes

Cette prise de conscience est encourageante car elle correspond aux objectifs de la FVAJ : motiver les jeunes, les inciter à changer leur comportement, les placer en stages pratiques.

Dans cet ordre d'idée, en mars 2015, des profils d'exigences ont été publiés pour plus de 150 professions et d'autres suivront encore. Ces profils permettent de montrer aux jeunes – ainsi qu'aux personnes qui les soutiennent dans le processus du choix d'une profession – l'importance qui est accordée, du côté du monde du travail, à certains domaines de compétences dès le début de l'apprentissage. Pour sélectionner ces domaines de compétences, on a pris en considération les objectifs nationaux de formation de la CDIP (conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique). Quant à l'importance accordée à chacun d'eux (p. ex. mathématiques: espace), elle a été estimée par des personnes chargées de la formation professionnelle des jeunes.

Grâce aux profils d'exigences, il est désormais possible d'établir des comparaisons entre les différentes formations professionnelles initiales. Ces profils ne sont par contre pas des outils de sélection ou de test. (USAM, 2015)

Dans le PAA des cours d'appui personnalisés sont prévus pour que les jeunes restent dans de bonnes conditions scolaires avant, pendant et après avoir signé leur contrat d'apprentissage. Pour certains, cela ressemble à un harcèlement qui les replonge dans le monde de l'école obligatoire. Mais un programme internet (MOODLE) leur donne l'occasion d'avancer à leur rythme tout en les responsabilisant.

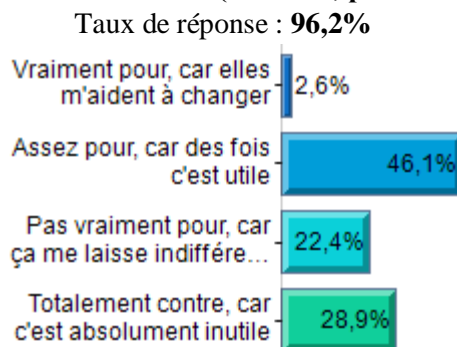
Les formations

La formation étant un outil de prévention à long terme de la pauvreté, il faut qu'à la fin de leur scolarité obligatoire, un maximum de jeunes suivent une formation du degré secondaire II adaptée à leurs inclinations et à leurs aptitudes. Les jeunes en proie à des difficultés scolaires, sociales ou linguistiques doivent bénéficier d'offres de soutien spécifiques pour réussir la transition vers la formation, la formation elle-même et l'entrée dans le monde du travail. Les adolescents identifient moins clairement qu'autrefois leurs devoirs et la nécessité d'engagements personnels. Pourtant notre société reconnaît plus que jamais les droits des adolescents et ces derniers les revendiquent souvent haut et fort. Dans notre société, deux injonctions leur sont certes adressées, justement dans le domaine qui nous intéresse : l'exigence de réussite scolaire et le choix d'orientation responsables. Mais pour une partie des jeunes, la réponse qu'ils peuvent donner à ces attentes sociales se trouve fortement contrainte par le fonctionnement même - ou par le dysfonctionnement - du système scolaire, comme le montrent de nombreux travaux de sociologie de l'éducation. (Bariaud & Dumora, 2014)

- **Les sanctions**

Leur scolarité finie, les jeunes sont heureux d'en avoir terminé avec les branches scolaires. Mais en formation duale, ils ne réalisent pas toujours qu'ils vont consacrer une partie de ce temps au Centre de Formation Professionnelle (CFP). Et revoilà les notes, les règles de comportement et les sanctions. Alors, pour ou contre les sanctions ?

31. Est-ce que tu es pour ou contre les sanctions (retenues, punitions écrites...) ?



48% d'avis favorables aux sanctions

Raphael qui a fonctionné à la FVAJ comme ASE, accepte les sanctions, mais il préfère la communication non violente qui est plus efficace qu'une bête et méchante sanction : *"dire ce que tu ressens et que toi, détenteur de l'autorité, tu acceptes de te mettre bien bas et de dire ce que tu ressens vraiment, sincèrement....après pendant une semaine, je n'avais plus de problème en classe. Ils [les élèves du PAA] se disaient, merde on a fait les cons !...c'est pour moi de la "bonne" manipulation !"*

La sanction devrait, tout d'abord, donner à penser et non à voir. Elle n'a pas l'obligation d'être admise, du moment qu'elle est comprise. Cette compréhension peut se manifester tardivement, ses effets ayant un rôle bien plus structurant qu'on ne l'imagine. En cela, la sanction se distingue de la vengeance qui, elle, est silencieuse et ne s'annonce pas forcément. (Trémintin, 2009)

L'autorité et le respect des règles ne vont pas de soi pour les jeunes. Qu'ils ne veuillent pas nous obéir d'emblée n'est pas choquant et fait partie de notre métier de travailleur social. Nous cherchons toutefois à les amener à conduire leur vie en sachant analyser et mesurer la conséquence de leurs actes et surtout à pouvoir gérer leur rapport à eux-mêmes et aux autres.

Dans le PAA, l'apprentissage du respect de la loi et des règles du vivre ensemble se réalise par la confrontation expérimentale, par une démarche d'essai et d'erreur, y compris par la transgression. C'est cette expérimentation des limites de ce qui "marche" ou ne "marche pas", de ce qui permet de se faire accepter ou rejeter.

- **Le centre de formation professionnelle**

Toujours dans le thème de la formation, j'ai demandé aux participants comment ils imaginaient le CFP. Certains y sont déjà allés comme Sasha : *"j'ai fait quatre mois au CFP et je trouve que le règlement est stricte mais juste !"* Corinne, pense que le CFP sera difficile avec des sanctions lors des retards. Tandis que Jérémy trouve que le CFP est bien organisé car lui n'a jamais été sanctionné du fait qu'il était toujours à l'heure. Justin dit que c'est très strict : *"J'avais un prof qui nous renvoyait sur le champ si on avait pas fait un devoir !... C'est tout, pas de discussion et après tu devais expliquer au patron parce que c'était une journée d'absence !..."*

Parmi les avantages d'une formation associant la théorie à la pratique, l'obtention d'un certificat permettra au jeune d'être plus compétitif sur le marché du travail, d'être rémunéré pendant sa formation et d'avoir la possibilité de rester dans son entreprise une fois les compétences acquises.

Les règles définies par le PAA sont calquées à celles du centre de formation professionnelle, ceci permet aux jeunes de s'habituer à leur rigueur et d'adopter une routine dans leur comportement pour les respecter.

La prise en charge

Sans doute, la situation des jeunes en difficulté lors de la transition reste-t-elle une des préoccupations majeures des autorités politiques, car elle est coûteuse, aussi bien du point de vue des ressources financières qui doivent y être consacrées, qu'en éléments identitaires et motivationnels des jeunes qui n'arrivent pas à s'intégrer dans la société. Aujourd'hui, la Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail disposent d'un éventail de mesures. Celles-ci poursuivent deux objectifs qui tendent à équilibrer l'offre et la demande: d'une part, le maintien des places d'apprentissage existantes et la création de places supplémentaires (offre), d'autre part, l'aide et l'encouragement des jeunes dans leurs recherches d'une place d'apprentissage (demande) via des mesures de marketing ciblées et des offres transitoires. Mais l'utilité des diverses solutions proposées ne fait pas encore l'unanimité. La Confédération mise actuellement sur l'efficacité de dispositifs nouveaux d'accompagnement individuel (mentoring) et de case management. (Pagnossin & Armi, 2011)

A la fin de leur scolarité obligatoire, certains jeunes ne sont pas encore prêts à entreprendre une formation par apprentissage ou en école. Ils peuvent alors envisager des solutions de transition. En Valais, les jeunes qui rencontrent ce genre de difficulté peuvent s'adresser à de multiples réseaux d'information. Chaque année, environ 180 jeunes adultes contactent la FVAJ qui a pour principale mission de les informer, de les conseiller et de les aiguiller vers des institutions qui peuvent également les prendre en charge. Comme me l'a dit Sasha, elle est arrivée à la Fondation d'elle-même mais conseillée par son professeur.

- ***Engagement de la démarche***

24% des jeunes interrogés sont venus à la FVAJ d'eux-mêmes, 18% ont été conseillés par des amis. Cela fait 42% de personnes qui sont à priori d'accord avec la démarche, mais aussi 58% de jeunes qui ont été placés à la FVAJ par leurs parents ou par des services sociaux.

42 % de volontaires et 58 % de jeunes "contraints"

Une des contrariétés que je rencontre régulièrement dans mon travail, c'est l'aide par contrainte. Certains participants ne veulent pas se faire aider. J'ai ressenti une différence de motivation entre les personnes qui viennent d'elles-mêmes ou qui ont été conseillées par des amis et celles qui ont été placées par des parents ou le service social. Cela peut donner à réfléchir sur les différentes approches stratégiques face à ce genre de situation, en sensibilisant tout d'abord le jeune qui n'est pas arrivé à la FVAJ de lui-même, car la compréhension de la démarche est indispensable.

- ***Programme Action Apprentissage (PAA)***

Comme on l'a vu plus haut, pour répondre à des besoins plus urgents et plus importants liés à la recherche d'apprentissage, la FVAJ a mis sur pied le PAA (voir illustration), avec une mesure qui propose de l'aide individuelle. Sasha a aimé la manière dont le PAA lui a permis de progresser en douceur et à son rythme : *"j'ai beaucoup apprécié ce programme parce que c'est de manière progressive : ils reviennent à des bases et après on va progressivement selon notre niveau... chacun indépendamment. On commence tous à zéro et on évolue."*

Un besoin de continuité

J'ai voulu connaître leur ressenti par rapport à la mesure. 55,3% répondent qu'ils ont besoin de cours d'appui, 35,5% n'en n'ont pas besoin et 9,2% n'ont pas d'avis sur le sujet. Jérémy dit que le PAA lui a été nécessaire : *"ça faisait en tout cas une année que je foutais rien et j'avais tout perdu....Je ne savais même plus faire une division !"*

L'année dernière, Corinne a participé au PAA. Elle dit que c'est très utile car elle a découvert des métiers qu'elle ne connaissait pas. Actuellement, elle fait partie d'une minorité de participants qui ne trouvent pas encore de solution. Les raisons sont identifiées : manque de maturité, aspects personnels ou encore manque de chance !... La Fondation ne ferme jamais la porte. Raphael, au contraire, dit : *"Le PAA n'était pas fait pour moi parce que ça faisait un moment que je n'avais plus été à l'école. (...) Ils ont rapidement compris ça à la FVAJ."*

Pour ces quelques jeunes qui ont "oublié" ou perdu le lien avec leur scolarité, des solutions sont aménagées, comme des cours de mise à niveau ou encore une deuxième année de PAA.

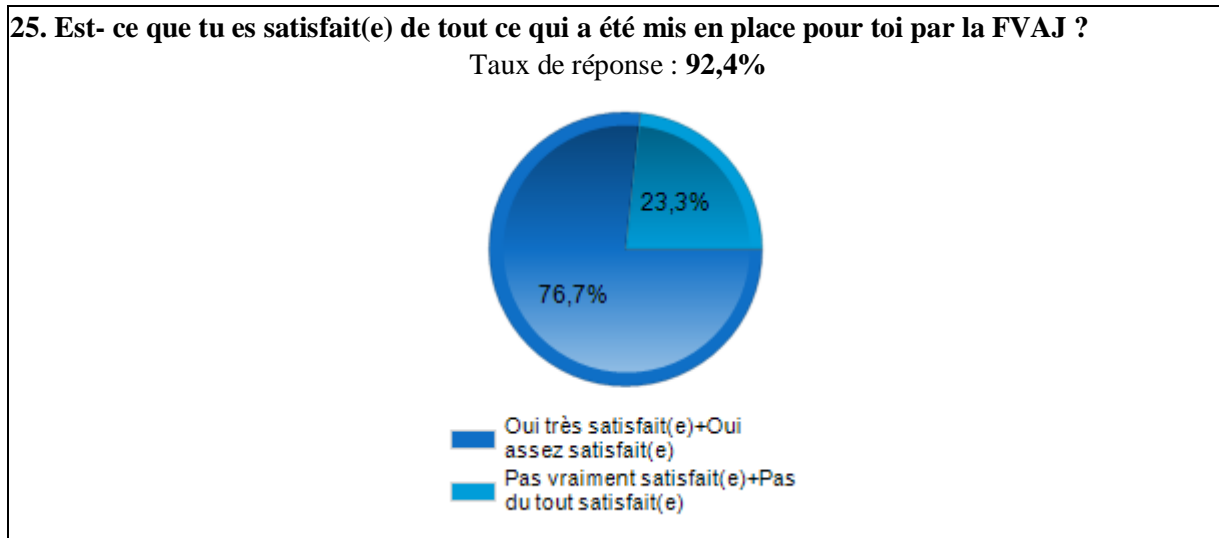
Inédit dans la formation

Une particularité de la FVAJ est de favoriser l'encadrement des participants par de jeunes adultes en formation : stagiaires de la Haute école sociale (HES), assistants sociaux éducatifs (ASE), apprentis employés de commerce, ou de bureau, apprentis logisticiens. Ils sont eux-mêmes encadrés par des adultes professionnels. Cette option peut déstabiliser un participant, comme Caroline : *"j'étais choquée que l'assistante référente ait le même âge que moi ou presque... j'étais choquée que ce soit ma prof. "*

D'un autre côté, elle poursuit en disant : *"c'est intéressant parce qu'ils nous comprennent mieux, on peut mieux se confier... et c'est aux profs d'être plus stricts."* Finalement, cette complicité sécurise le participant et valorise le jeune encadrant.

J'ai ensuite, voulu connaître le degré de satisfaction de cette prise en charge et les analyses permettent de le confirmer. Cela ressort assez clairement dans les entretiens aussi.

D'après les résultats de l'analyse, le PAA correspond à la majorité des participants.



Trois quarts des participants satisfaits

Les jeunes sont souvent conscients d'avoir besoin d'aide. Mais ce n'est pas facile de l'accepter. Il faut montrer ses faiblesses. Ceux qui ont un léger recul, disent que le PAA leur a été utile. Il donne l'occasion de faire une bonne transition entre la scolarité du passé, et celle qu'il va falloir assumer le temps d'un apprentissage au CFP.

Bien entendu, les causes d'abandon de formation ou d'apprentissage ne sont pas que d'ordre scolaire, elles sont diverses. Certains ados ne veulent plus travailler dans la profession choisie ou ne sont pas satisfaits des conditions de travail.

L'écoute portée aux jeunes par la FVAJ favorise sans doute leur taux de satisfaction, même si les solutions sont encore lointaines et leur demandera de nombreux efforts.

Encore de la continuité

Depuis 2013, la FVAJ mis sur pied un "Post-PAA" qui propose aux anciens participants ayant trouvé un apprentissage de suivre des cours d'appui le soir. Un professeur est à disposition pour les suivre durant la première année au CFP. Après une participation mitigée durant un an, la mesure a été rendue obligatoire durant la 1^{ère} année.

Elle semble maintenant mieux perçue par les apprentis qui demandent à y participer en 2^{ème} voire en 3^{ème} année d'apprentissage, alors même que cela est facultatif. Ce partenariat, rassure et sécurise l'employeur et l'apprenti.

2.2.6 Conclusion liée aux réalités de la formation

Une grande majorité des participants sont persuadés que leurs résultats scolaires sont suffisants ou qu'ils peuvent être facilement compensés par de la motivation. Pour eux, l'école est une activité antérieure qui sera remplacée par du travail.

Ils se retrouvent dans une situation de déni quasi-totale et n'arrivent pas à faire le lien entre le travail scolaire insuffisant fourni jusqu'ici et leur arrivée à la FVAJ. En clair, ils ne se rendent pas compte de l'importance de la partie scolaire d'un apprentissage, mis à part ceux qui ont déjà tenté, et abandonné une formation duale.

Chacun sait que de CFP dispose d'un règlement contraignant et que des sanctions sont prévues en cas de manquement. Ceux qui l'ont expérimenté admettent qu'il est juste et sans doute utile, ils comprennent facilement les règles similaires mises en place par la FVAJ. Pour les autres, un temps d'adaptation est nécessaire, il sera plus ou moins long selon leur degré de maturité.

Les jeunes admettent en majorité avoir besoin de cours d'appui, mais aussi de suivi et d'aide une fois l'apprentissage commencé. Nous retrouvons ici la demande d'encadrement et d'écoute qui ressortait des questions au sujet du patron idéal.

Il semblerait finalement qu'ils apprécient les mesures proposées par le PAA, malgré le fait qu'elles ne correspondent pas à l'idée initiale qu'ils s'en font à leur arrivée.

3 Conclusion

3.1 Résumé et synthèse de la recherche

Cette enquête m'a permis d'explorer et d'approfondir de manière générale, le monde du travail et la représentation que les jeunes de la FVAJ se font du PAA. En abordant le thème de l'adolescence, les participants m'ont parlé des réalités qui les touchent personnellement, comme la timidité, le manque de confiance, le besoin de cacher leurs faiblesses et aussi leur point de vue sur le marché de l'emploi. Globalement, les jeunes façonnent leur identité et sont persuadés qu'elle est bonne, mais paradoxalement, ils admettent devoir la changer pour correspondre aux normes de la société.

Ils ne peuvent renier leurs origines culturelles ou modifier leur apparence physique, mais nous pouvons les inciter à changer d'autres aspects, c'est le cas pour la manière de s'habiller ou de se comporter avec les autres. S'ils sont peu enclins à corriger leur look, ils sont plus volontiers d'accord de lutter contre certains comportements inadéquats dus à des traits de leur personnalité, c'est pourquoi nous leur apprenons à parler au téléphone pour lutter contre la timidité ou développer de nouvelles compétences afin de diminuer leur anxiété. Par contre, ils sous-évaluent l'importance et l'urgence d'adapter leur conduite ou attitude pour correspondre aux normes du marché du travail.

C'est souvent le comportement d'un jeune qui peut influencer son recrutement, d'où l'importance d'une prise de conscience amenée dans les cours du PAA. La plupart des participants demandent un encadrement qui les sécurise car ils conçoivent un manque d'expérience. Mais cela ne suffit pas, car d'autres critères importants viennent pénaliser les jeunes qui restent en marge de l'apprentissage, un marché qui suit les règles de l'offre et de la demande mais également la loi du "bouche-à-oreille", ce que les jeunes ne savent pas forcément. Une minorité de nos participants pense que la FVAJ doit leur trouver coûte que coûte et rapidement une place d'apprentissage juste parce qu'ils sont inscrits au PAA. Pour les autres, la mission du PAA est perçue de manière plus objective et réaliste.

Il arrive toutefois que ces exigences du monde professionnel soient encore plus mal perçues par les familles des participants, en particulier de culture différente.

Quand bien même les jeunes connaissent les lacunes qui les empêchent d'accéder au métier de leur choix, ils ne pourront plus modifier les résultats scolaires les pénalisant dans leurs recherches d'emploi. Malheureusement, la majorité des participants imagine pouvoir facilement compenser les mauvaises notes par de la motivation, ils ne se rendent pas compte que celle-ci ne suffit pas toute seule et qu'ils seront encore notés durant toute leur formation. Ils ne réalisent pas non plus que le retard accumulé soit difficilement rattrapable.

Les jeunes demandent un encadrement mais ne sont pas forcément favorables à l'instauration de sanctions. Comme les règles de l'apprentissage sont fixées, celles du CFP doivent être respectées. Près de la moitié des jeunes interrogés dénigre le régime des sanctions et s'expose, de fait, à une rupture de contrat d'apprentissage. Il est évident que la punition "bête" et "méchante" n'a aucun intérêt dans l'apprentissage des bonnes attitudes professionnelles, néanmoins les participants sont favorables aux sanctions justifiées. Ils saisissent l'opportunité de s'améliorer.

Quelle que soit la personne ou l'organisme qui l'a orienté vers la Fondation, le jeune admet plus ou moins avoir besoin d'aide, malgré une opinion assez mitigée au départ de la démarche, il reconnaît, avec le recul, tirer profit des mesures proposées. Cela concerne en particulier les cours d'appui scolaires avec un suivi individuel (post-PAA) durant la formation pour ceux ayant conclu un contrat d'apprentissage.

Enfin, les participants à cette enquête m'ont permis de relever une particularité à considérer : l'expérience du milieu professionnel.

On remarque que ceux qui en ont déjà un peu, sont plus conscients des conditions réelles d'un apprentissage, alors que ceux qui sortent de l'école ont besoin d'encore un peu de temps et surtout de quelques stages sur le terrain pour se familiariser avec les pressions du monde professionnel.

Les mesures à disposition dans le PAA sont bien mieux perçues par les participants qui se rendent compte qu'elles correspondent à leurs besoins. Dans cette catégorie, il reste cependant encore des personnes réticentes à certaines directives vestimentaires ou d'attitudes qu'ils ne pourront accepter que plus tard.

Pour les participants qui se présentent à la FVAJ, tout juste sortis de l'école obligatoire, les réalités du monde professionnel sont parfois difficiles à intégrer dans l'immédiat. Ils se retrouvent vite déstabilisés par le désir des adultes de les insérer dans un système réglementaire. Pour eux, tout est encore à découvrir. Le manque d'expérience influence leur perception sur la réalité. Ils ont particulièrement tendance à penser qu'une fois engagés, ils seront suffisamment travailleurs et organisés pour améliorer leur comportement et prendre de la maturité, par contre, ils n'en voient pas la nécessité immédiate, ce qui pénalise grandement leur perception de l'aide apportée par le PAA.

Paradoxalement, quelques jeunes sans aucune expérience restent ouverts aux propositions et font confiance aux mesures proposées.

En considérant que les objectifs fixés par la FVAJ correspondent aux besoins réels des participants, ce travail m'a permis de faire une grande différence entre les "besoins" et les "attentes". Ces dernières ne sont pas forcément en adéquation avec les réalités du monde professionnel, mais coïncident plus avec ce qu'ils ressentent et ce qu'ils désirent sur le moment. Leurs problèmes, leurs valeurs, leurs croyances ou différences de culture influencent leur perception de la réalité. Cela altère de manière non négligeable la manière dont ils comprennent ce qu'est le PAA et ce qu'ils en attendent.

Finalement, les jeunes perçoivent le PAA selon leur degré de maturité et d'expérience. Pour répondre à la question de départ de cette enquête, je dirais que, mieux ils comprennent ce qu'est le monde du travail, mieux ils distinguent ce que le PAA peut leur apporter.

3.2 Limites du travail

Ce travail n'est pas exhaustif ni scientifique, il ne représente qu'une petite source de renseignements, mais suffisante pour m'aiguiller vers quelques possibilités d'actions.

Il fait état de la situation en 2016 et ses conclusions sont susceptibles d'évoluer avec le temps.

Je suis convaincue que les jeunes interrogés, plus particulièrement ceux qui ont participé aux entretiens, m'ont répondu de bonne foi. Je me suis appliquée à retranscrire leurs réponses le plus rigoureusement possible, des erreurs d'interprétation ne sont toutefois pas exclues.

Toutes les analyses sont faites uniquement sur les avis des jeunes participants au PAA, les adultes n'ont volontairement pas été interrogés, pas plus que les adolescents qui n'ont pas de lien avec la FVAJ.

Il m'a fallu du temps pour rencontrer tous ces jeunes et remplir ainsi plusieurs objectifs que je m'étais fixés : les écouter et comprendre leur manière de vivre, la transition de l'école au monde professionnel, de connaître leur ressenti sur la FVAJ et les outils mis à leur disposition pour trouver un travail. J'ai pu mettre en évidence les exigences qui les attendent dans le monde professionnel et présenter le PAA mis à leur disposition par la FVAJ.

Ils ont aussi besoin de temps, car cette étape n'est pas facile. Une des forces de la FVAJ est de leur en offrir autant qu'ils en ont besoin. J'ai aussi pu traiter, avec eux, des exigences professionnelles et scolaires et ainsi eu la confirmation que la prise en charge par la FVAJ correspond bien à leurs attentes.

Plusieurs pistes d'améliorations ont été abordées, la définition d'un encadrement plus strict est en cours en collaboration avec le CFP : la piste des règles claires sera rapidement opérationnelle.

3.3 Perspectives et pistes d'action professionnelle

Ce travail est une réflexion sur les exigences de la formation professionnelle actuelle et de sa perception par les participants.

La FVAJ aide les jeunes à trouver leur voie. Elle met en place des solutions réalistes pour accroître l'efficacité de sa mission. Sa réussite réside essentiellement dans la qualité des relations humaines. Cela demande de l'harmonie et un partage des responsabilités entre chaque collaborateur. Motivation, engagement et communication permettent à la FVAJ de vivre dans une ambiance propice. Un dialogue constructif permet la concrétisation des objectifs fixés. La FVAJ met un point d'honneur à ce que le jeune participant soit valorisé et apprécié, cela demande une grande solidarité de toute l'institution.

Les réponses obtenues confirment une partie de mes suppositions initiales : Les jeunes sont un peu perdus quand on parle de leur formation, mais ils restent volontaires et acceptent l'aide qui leur est proposée. L'instauration d'un entretien initial individuel par le référent avec chaque nouveau participant permettra d'identifier plus rapidement ses besoins particuliers, et, accessoirement, de créer un climat de confiance sécurisant par une discussion plus personnelle, éventuellement moins formelle.

La majorité des réponses concernant le patron sont favorables à une autorité ferme. La définition de règles claires et de sanctions définies en cas d'abus, comme l'édition d'une charte ou d'un règlement d'entreprise, ainsi que l'exécution du protocole comblera cette attente en matière de cadre de travail.

Certains participants ont du mal à gérer leur comportement ou leur apparence. Pour les inciter à changer cela sans les blesser ni les dévaloriser, la mise en place d'un cours de communication non violente pour les jeunes et les accompagnants serait d'une grande utilité. Nous disposons à la FVAJ d'une psychologue qui pourrait intervenir à ce sujet de manière régulière.

Les jeunes se disent motivés et volontaires pour combler leur manque de résultats scolaires par du travail et la participation à des stages. La recherche systématique de place de stages reste l'outil indispensable qui leur ouvrira les portes de la formation. Comme le dit Castra, il faut les plonger en situation réelle de travail, développer leur autonomie et leurs ressources pour qu'ils se sentent en sécurité. C'est alors qu'ils pourront faire face aux exigences professionnelles dans des conditions optimales. (Castra & Pascual, 2003)

Certaines de ces possibilités existent déjà sous une forme ou sous une autre à la FVAJ. Comme il n'existe pas de solution universelle, chaque dossier est unique et nécessite un traitement particulier.

3.4 Remarques finales

A travers ces pages, j'avais en tout premier lieu envie de laisser la parole aux jeunes participants. Ils sont les acteurs principaux de cette transition vers le monde professionnel. Pour mieux considérer leur avis, leurs besoins et leurs envies, il m'a fallu aussi explorer de manière assez large le monde du travail, m'arrêtant sur quelques aspects importants en relation avec la prise en charge mise en place par la FVAJ. Je peux actuellement faire une différence claire entre l'envie des participants de bien faire et les besoins réels auxquels ils doivent faire face avec les exigences qui les attendent dans les entreprises. Les divers sujets traités dans cette thématique m'ont permis de mettre en exergue les conditions d'un monde professionnel de plus en plus impitoyable qui attendent nos participants dans le futur, mais aussi, divers éléments incontournables que l'accompagnant doit prendre en compte dans ses démarches socioprofessionnelles.

Les jeunes adolescents s'abritent souvent derrière une multitude d'excuses pour ne pas affronter la réalité. Ils savent que le monde du travail est dur et exigeant. Pour sauter le pas, certains ont besoin d'un accompagnement accru. Le temps dédié aux participants dans les entretiens, m'a permis de découvrir certaines vérités en rapport avec leurs expériences de vie. Elles sont souvent mises en second plan et sont pourtant capitales dans la prise en charge. En écoutant Justin, j'ai appris qu'il avait blocage qui l'empêche encore actuellement de se rendre au travail. Il n'aime pas se confier et à peur des représailles de son patron. Dans le sondage, plusieurs jeunes ont relevés le besoin d'un encadrement clair, valorisant et rassurant.

Chacun de mes participants est différent de part sa personnalité, son vécu ou ses ambitions. Soutenir un jeune à travers sa formation peut prévenir toutes sortes de désagréments. Cela le préserve d'une exclusion sociale et professionnelle, encourage les patrons à devenir ou à redevenir de bons formateurs et enfin, cela évite des coûts supplémentaires à la société.

Ce travail a été pour moi difficile, car il ne relève pas de mes premières aspirations; cependant, il m'a donné l'occasion de mieux comprendre les diverses et multiples évidences du terrain. J'ai compris que je ne vais pas pouvoir sauver tout le monde, ni forcer une personne qui ne veut pas se faire aider.

Une transition est réussie lorsque le jeune a trouvé la possibilité de réaliser ses compétences acquises et ses potentialités dans une activité professionnelle propre à satisfaire ses besoins et ses désirs. Elle est réussie aussi s'il y a maintien et satisfaction dans le poste occupé. On peut, dans la mesure du possible, juste lui laisser le temps de s'accomplir, l'écouter attentivement et entendre ses envies pour l'amener tout gentiment vers ses besoins authentiques.

"Le temps mûrit toutes choses : par le temps toutes choses viennent en évidence ; le temps espère de la vérité". François Rabelais

4 Bibliographie

- Amos, J., & Rastoldo, F. (2002 йил 22-novembre). From http://icp.ge.ch/dip/sred/IMG/pdf/rappe_nov02.pdf
- Bariaud, F., & Dumora, B. (2014). *Les adolescents dans la société d'aujourd'hui*. Consulté le mars 12, 2016, sur <https://osp.revues.org/2136>
- Fondation Valaisanne. (s.d.). Récupéré sur <http://www.fvaj.ch/openpublish2/>
- Alvarez, V. (2009). *Mémoire de fin d'études pour l'obtention du diplôme HES en Education Sociale*.
- Borgne, M., Carpentier, L., & Klinger, P. (2012). *Stéréotypes et préjugés dans le monde du travail, mythe ou réalité à combattre ?* Retrieved 2016 йил 11-septembre from https://tpefusteles1.files.wordpress.com/2012/02/production_ecrite2.pdf
- Castra, D- Valls, F. (2008). *L'insertion malgré tout*. From <https://osp.revues.org/1642>
- Castra, D. P. (2003). *L'insertion professionnelle des publics précaires : une alternative au recrutement concurrentiel*. Retrieved 2016 йил 1-septembre from Revue Européenne de Psychologie Appliquée: <http://transferiod.com/transfer/inet/data/documents/bibliotheque/reseau/transfer/REPA.pdf>
- Castra, D., & Pascual, A. (2003). *L'insertion professionnelle des publics précaires : une alternative au recrutement concurrentiel*. Retrieved 2016 йил 1-septembre from Revue Européenne de Psychologie Appliquée: <http://transferiod.com/transfer/inet/data/documents/bibliotheque/reseau/transfer/REPA.pdf>
- Castra, D., & Pascual, A. (2003). *L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PUBLICS PRECAIRES*. Consulté le septembre 10, 2016, sur <http://transferiod.com/transfer/inet/data/documents/bibliotheque/reseau/transfer/REPA.pdf>
- Dolto, F. (1988). *La cause des adolescents*. Robert Lafont.
- Felder, D. (2011). la prise en charge des "jeunes en rupture" : état des lieux. (p. 5). Ressources.
- Fil santé jeunes. (2015). *Fil santé jeunes*. Récupéré sur <http://www.filsantejeunes.com/la-timidite-cest-quoi-18412>
- Fondation Valaisanne Action Jeunesse. (2016). *Préparation et aide à la recherche d'une place d'apprentissage*. Consulté le avril 12, 2016, sur Action Apprentissage : <http://www.fvaj.ch/openpublish2/action-apprentissage>
- Gurtner, J.-L. (n.d.). *La construction de l'identité et de la personnalité*. From <http://nte.unifr.ch/cms/psychopeda/pdf/textint/ConstrIdent.pdf>
- Gurtner, J.-L. (n.d.). *Psychopédia*. Retrieved 2016 йил 15-septembre from La construction de l'identité et de la personnalité: <http://nte.unifr.ch/cms/psychopeda/pdf/textint/ConstrIdent.pdf>
- Hardy, G. (2012). *S'il te plaît ne m'aide pas ! L'aide sous injonction administrative*. Heres.
- Jeammet, P. (2003). *un adolescent peut en cacher un autre*. Consulté le septembre 10, 2016, sur ado.org: <http://www.medecin-ado.org/infos/131.htm>
- Jodelet, D. (1989). *Les représentations sociales*. presses universitaires de France.
- Lambelet. (s.d.). *actualité de la sociologie clinique*. Consulté le août 15, 2016, sur http://www.sociologie-clinique.org/wp-content/uploads/2015/06/9a_Lambelet_Colloque-RISC1.pdf
- Lepori, D. (2010). *L'avenir de l'apprentissage*. Consulté le mars 15, 2016, sur Avenir suisse: <http://www.avenir-suisse.ch/fr/1863/lavenir-de-lapprentissage/>
- Linnea, M. (2014, janvier). *Les clichés de l'adolescent*. Consulté le septembre 10, 2016, sur <https://tpeeipaca.wordpress.com/2014/01/26/les-cliches-de-ladolescents>
- Meunier, Jean-Christophe. (2012 йил décembre). *L'adolescent timide dans le contexte éducatif*. From <http://www.fapeo.be/wp-content/analyses/analyses2012/timidite.pdf>

Pagnossin, E., & Armi, F. (2011). *Transition entre la formation et le monde du travail. État de la recherche en Suisse*. Consulté le septembre 15, 2016, sur <https://ddd.uab.cat/pub/papers/02102862v96n4/02102862v96n4p1187.pdf>

pourquoi-les-adolescents. (2011, janvier 9). *"L'adolescence, pourquoi ce nouveau concept ?"*. Consulté le septembre 10, 2016, sur <http://pourquoi-les-adolescents.blogspot.ch/>

Psychomédia. (2014 йил 4-avril). Retrieved 2016 йил 9-septembre from <http://www.psychomedia.qc.ca/lexique/definition/trait>

Schneider Bidaux, B., Mahrer, A., Forster Carbonnier, S., Roiz, J., Limpo, M., Flamand, J. E., et al. (2013). *Loi sur la formation professionnelle*. Consulté le mars 10, 2016, sur <http://ge.ch/grandconseil/data/texte/PL11274.pdf>

Taborda-Simões, M. d. (2005 йил mai). *L'adolescence : une transition, une crise ou un changement ?* From Bulletin de psychologie: (<https://www.cairn.info/revue-bulletin-de-psychologie-2005-5-page-521.htm>)

Taborda-Simões, M. (2005 йил mai). *L'adolescence : une transition, une crise ou un changement ?* From Bulletin de psychologie: <https://www.cairn.info/revue-bulletin-de-psychologie-2005-5-page-521.htm>

Temps présent. (2013, octobre 10). Consulté le septembre 2016, 2016, sur <http://www.rts.ch/emissions/temps-present/immigration/5162788-pour-trouver-un-job-changez-de-nom.html>

Trémintin, J. (2009, février 26). *Le sens de la sanction dans l'action éducative*. Consulté le juin 2, 2016, sur <http://www.lien-social.com/Le-sens-de-la-sanction-dans-l-action-educative>

USAM. (2015). *Profils d'exigences scolaires pour la formation professionnelle initiale*. Consulté le septembre 10, 2016, sur <http://www.ides.ch/dyn/23771.php>

Vachon, M. (2015 йил 27-février). *Une carte du monde limitée*. From oser changer : http://oserschanger.com/blogue_2/2015/02/27/visuel-auditif-kinesthesique/

Table des annexes

Annexe I	Questionnaire
Annexe II	Echantillon total de la grille de dépouillement
Annexe III	Exemple d'un questionnaire et d'un entretien semi-directif
Annexe IV	Programme Action Apprentissage